

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ

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

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində:

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

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının ikinci bölməsində 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, işəgötürənlərin, habelə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının hüquqlarını, vəzifələrini tənzim edən normalar təsbit edilir.

I bölmə Ümumi normalar Birinci fəsil Əsas müddəalar

Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində 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.

Maddə 2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən 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;

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

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

əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi;^[2]

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

Maddə 3. Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar^[3]

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

2. **İşçi** – işəgötürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs.

2-1. **Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssis** – peşə, orta ixtisas və ali təhsil haqqında dövlət sənədi və son 60 ay ərzində ən azı 24 ay əmək stajı olan və Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində əmək müqaviləsi (kontrakt) əsasında işləyən şəxs (xüsusi rütbəli şəxslər istisna olmaqla).^[4]

3. **İşəgötürən** – 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.^[5]

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

4-1. **Əmək münasibətləri** – əmək qanunvericiliyində, kollektiv müqavilə və sazişlərdə nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə uyğun olaraq işəgötürənlə qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən edilən iş yerində işçi tərəfindən onun işə qəbul (təyin) edildiyi, seçildiyi, bərpa olunduğu peşə və ya vəzifə üzrə əmək funksiyasının əməkhaqqı ödənilməklə şəxsən yerinə yetirilməsinə, daxili intizam qaydalarına riayət edilməsinə, işəgötürən tərəfindən işçinin əmək şəraitinin, təminatlarının və əməyinin mühafizəsinin təmin edilməsinə, habelə bu Məcəllənin prinsiplərinə əsaslanan münasibətlərdir.^[6]

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

5-1. **Əmək müqaviləsi bildirişi** – bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanılmasında, ona dəyişiklik edilməsinin və ya xitam verilməsinin müvafiq icra hakimiyyəti orqanının mərkəzləşdirilmiş elektron informasiya sistemində (bundan sonra – elektron informasiya sistemi) elektron qaydada qeydiyyatdan alınması məqsədi ilə işəgötürən tərəfindən həmin elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilən elektron sənəd. Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş işçilərlə ilk dəfə əmək müqaviləsinin bağlanması elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən elektron qaydada təqdim olunan məlumatlar əsasında qeydiyyata alınır.^[7]

6. **Kollektiv müqavilə** – işəgötürənin, 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 işəgötürənlərin respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşma.

8. **İş yeri** – işçinin haqqı ödənilməklə 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 işçinin 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** – işçinin öz əmək funksiyasını səmərəli və faydalı yerinə yetirmək üçün minimum normaları bu Məcəllədə nəzərdə tutulan, habelə əmək müqaviləsində (kollektiv müqavilədə, sazişdə) tərəflərin özləri müəyyən etdiyi əmək, sosial və iqtisadi normaların məcmusu.

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

13. **İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanı** – sahibkarlıq fəaliyyətləri ilə əlaqədar sosial-iqtisadi hüquqlarını, mülkiyyət, istehsal və əmək münasibətləri ilə bağlı mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işəgötürənlərin könüllü 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 işçilərin, ya da həmkarlar ittifaqları orqanının işəgötürən, onların birlikləri və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanları qarşısında irəli sürdüyü tələblərdir.

15. **Kollektiv əmək mübahisəsi** – kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır.

16. **Fərdi əmək mübahisəsi** – əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin, tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi, habelə bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı fərdi qaydada işəgötürənlə işçi arasında yaranan fikir ayrılığıdır.

17. **Tətil** – kollektiv və fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə işçilərin (işçinin) müvəqqəti olaraq öz əmək funksiyasının icrasından tam və ya qismən könüllü imtina etməsidir.

Maddə 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 işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüddudlarından kənarda fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir. ^[8]

2. Bu Məcəllə işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir.

3. *Azərbaycan Respublikasının qanunlarında müəyyən edilmiş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi elmi müəssisə və təşkilatlar, ali təhsil müəssisələrinə şamil edilmir.* ^[9]

4. *Ələt azad iqtisadi zonasında əmək münasibətləri "Ələt azad iqtisadi zonası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tələblərinə uyğun olaraq tənzimlənir.* ^[10]

Maddə 5. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi digər iş yerləri və qulluqçular

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

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

Maddə 6. Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər

Aşağıdakı şəxslərə bu Məcəllə şamil edilmir:

- a) hərbi qulluqçulara; ^{KM012}
- b) məhkəmə hakimlərinə;
- c) Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;
- d) xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;
- e) podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə.

Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi ^{KM011}

1. İşçilərin 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. *Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək münasibətləri elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatına alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır.* ^[11]

2-1. *Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətləri əmək müqaviləsi kağız üzərində yazılı formada bağlandıqda yaranır.*

2-2. *"Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə əmək münasibətləri həmin Qanunla*

müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan yaranır. ^[12]

2-3. Aşağıdakı hallarda tərəflər arasında yaranan münasibətlər əmək münasibətləri hesab edilir və onların mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinə yol verilmir:

2-3.1. müqavilənin məzmunu bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə, forması isə bu Məcəllənin 44-cü maddəsinin 2-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş formaya uyğun olduqda;

2-3.2. bu Məcəllənin 48-ci maddəsinə uyğun olaraq tərəflər arasında münasibətlərin rəsmiləşdirilməsi və müvafiq qeydlərin aparılması üçün əmək kitabçası təqdim edildikdə;

2-3.3. tərəflər arasında münasibətlər müvafiq peşə və ya vəzifəyə qəbul (təyin) edilmə, o cümlədən ödənişli seçkili və ya təyinatlı, habelə müsabiqə əsasında vəzifəni tutma, kvota üzrə işə düzəlmə, məhkəmənin qərarı ilə işə bərpa olunma ilə bağlı yarandıqda;

2-3.4. tərəflər arasında münasibətlər işəgötürənin əsas fəaliyyət sahəsinə aid işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandıqda;

2-3.5. tərəflər arasında münasibətlər işlərin (xidmətlərin) əvəzçilik və ya müvəqqəti əvəzetmə qaydasında yerinə yetirilməsi ilə bağlı yarandıqda;

2-3.6. yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə iş (xidmət) müvəqqəti xarakterə malik olduğu halda müqavilənin müddətinin uzadılması bu Məcəllənin 73-cü maddəsinə uyğun tənzimlənəndə;

2-3.7. yerinə yetirilən işə (xidmətə) görə ödənilən haqqın tərkibi bu Məcəllənin 157-ci maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilən aylıq tarif (vəzifə) maaşından, əlavədən və mü kafatdan ibarət olduqda;

2-3.8. müqavilədə bu Məcəllənin 10-cu, 77-ci, 112-ci, 179-cu və 186-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş məsələlərin tənzimlənməsi nəzərdə tutulduqda.

2-4. Bu maddənin 2-3-cü hissəsində nəzərdə tutulan hallardan biri aşkar edildiyi gündən bu maddənin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq yazılı əmək müqaviləsi bağlanmalıdır. ^[13]

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 işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçilərə dəyən maddi və digər ziyan işəgötürən tərəfindən tam ödənilir.

4. Bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığı ilə yeni peşəöyrətmə, ixtisasa yiyələnmə müqaviləsi bağlanıla bilər.

5. İşçiye yeni peşəöyrətmənin və ya ixtisasa yiyələnmənin şərtləri, qaydaları, müddəti və tərəflərin öhdəlikləri əldə edilən razılıq əsasında bağlanan müvafiq müqavilə ilə və yaxud əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir.

Maddə 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-iş günləri də daxildir.

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

İkinci fəsil

Əmək müqaviləsinin tərəflərinin əsas hüquqları, vəzifələri və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində ümumi hüquqi təminatları

Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

a) sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü 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 öhdəliklərinə xələl gətirməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq;

ç) 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 ödənişli əsas məzuniyyətdən və müvafiq hallarda əlavə, sosial, ödənişsiz, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək;

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

ı) əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhhətinə dəyən ziyanın ödənilməsinə tələb etmək;

j) işəgötürən tərəfindən qanunla müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta, icbari tibbi sığorta, işsizlikdən sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunmaq, habelə

hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək; ^[14]

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; ^[15]

m) işsizliyə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatını almaq;

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

o) elektron informasiya sistemindən onunla bağlı qeydiyyatı alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını, habelə iş yerindən elektron qaydada arayışı real vaxt rejimində əldə etmək. ^[161]

Maddə 10. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin 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;
- d) işəgötürənə vurduğu maddi ziyanı görə məsuliyyət daşımaq;
- e) dövlət sirrini, habelə işəgötürənin kommersiya sirrini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;
- f) iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmamaq;
- ə) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;
- o) əmək qanunvericiliyinin tələblərinə əməl etmək.

Maddə 10-1. Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi ^[171]

10-1.1. Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi 65-dir.

10-1.2. Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin 65 yaşına çatmış işçisinin həmin müəssisədə çalışma müddəti müvafiq dövlət orqanının rəhbəri tərəfindən hər dəfə 1 ildən çox olmayaraq uzadıla bilər. Çalışma müddətinin 5 ildən çox uzadılmasına yol verilmir.

10-1.3. Elm, mədəniyyət, səhiyyə və təhsil sahələrinin inkişafında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş xüsusi xidmətləri olmuş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin 65 yaşına çatmış işçisinin çalışma müddəti müvafiq dövlət orqanı tərəfindən bu Qanunun 10-1.2-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müddətdən artıq uzadıla bilər.

10-1.4. Bu Qanunun 10-1.2-ci və 10-1.3-cü maddələrinə uyğun olaraq müvafiq sahə üzrə dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışma müddəti uzadılmış işçilərin sayı həmin sahə üzrə dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrin işçilərinin ümumi sayının 15 faizindən artıq ola bilməz.

10-1.5. Müvafiq sahə üzrə dövlət büdcəsindən maliyyələşən hər bir müəssisənin çalışma müddəti uzadılmış işçilərinin sayı həmin müəssisənin işçilərinin sayının 2 faizindən artıq ola bilməz. Müəssisənin işçilərinin sayı 100 nəfərdən az olduqda, çalışma müddəti uzadılmış işçilərin sayı iki ştat vahidində qədər yuvarlaqlaşdırılır.

10-1.6. Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışan işçilərin çalışma müddətinin uzadılmasına onların razılığı əsasında yol verilir.

Maddə 11. İşəgötürənin əsas hüquqları

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin 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, öhdəliklərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsini tələb etmək;
- ç) işgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işçini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkmək;
- 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 ödənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər görmək;
- ə) bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etmək;
- f) əmək kollektivi ilə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu müqavilə üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;
- g) əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək;
- ğ) işçilərin peşə hazırlığı səviyyəsinin yüksəldilməsi, yeni ixtisasa yiyələnməsi və ixtisasının artırılması məqsədilə əlavə təhsil müəssisələrində əlavə təhsilini təşkil etmək. ^[181]

2. İşəgötürənin 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. İşəgötürənin bu sahədə fəaliyyətinə müdaxilə edərək onun qanuni hüquqlarını pozan şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır.

Maddə 12. İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri bunlardır:

- a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə 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;
- ç) kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə 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 görmək;
- f) işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərək 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 qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək; ^[191]

ğ) uşaqları onların həyatına, sağlamlığına və ya mənəviyyətinə təhlükə törədən fəaliyyətə cəlb etməmək; ^[201]

h) əmək müqaviləsi bildirişini elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil etmək (bu

Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci və 2-2-ci hissələri ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla); ^[211]

x) bu Məcəllə ilə işçiyə ödənilən bütün ödənişlərin "Nağdsız hesablaşmalar haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq ödənilməsinə təmin etmək; ^[221]

i) "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulan vəzifələrin həyata keçirilməsini təmin etmək; ^[23]
ii) "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq əlilliyi olan şəxslərin digər şəxslərlə bərabər səviyyədə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasını təmin etmək; ^[24]
j) işçilərin icbari tibbi sığortası üzrə sığorta haqlarının "Tibbi sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq vaxtında və tam həcmdə ödənilməsinə təmin etmək. ^[25]

2. İşçilərin hüquqlarını pozan, əmək müqaviləsi üzrə öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən, 15 yaşına çatmamış şəxsləri işə götürən, uşaqları onların həyatına, sağlamlığına və ya məənəviyyətinə təhlükə törədə bilən fəaliyyətə cəlb edən, qanunla pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olması qadağan edilən şəxslə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün əmək müqaviləsi bağlayan, habelə bu Məcəllənin tələblərinə əməl etməyən işəgötürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilir. ^[26]

Maddə 13. Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüququnun tənzimlənməsi

1. Qanunla və ya Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı 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.

4. İşəgötürənlər Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsinin 64-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, işə cəlb etmək istədikləri hər bir əcnəbi və vətəndaşlığı olmayan şəxs üçün həmin Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qayda və şərtlərlə iş icazəsi almalıdırlar. ^[27]

5. Əməkçi miqrantların əmək fəaliyyəti ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsində nəzərdə tutulmayan məsələlər bu Məcəllə ilə tənzimlənir. ^[28]

6. İşəgötürənlər tərəfindən əməkçi miqrantların hüquqlarının təmin edilməsinə nəzarəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

Maddə 14. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri

1. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanları öz səlahiyyətləri çərçivəsində:

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

sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunmasını;

işçilərin və işəgötürənlərin hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasını;

işçilərin və işəgötürənlərin pozulmuş hüquqlarının bərpa olunmasını;

səlahiyyətləri çərçivəsində 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, çoxillik təcrübəsini nəzərə almaqla müvafiq ixtisaslar, sənətlər, peşələr üzrə ölkədə mövcud olan işçi qüvvəsindən istifadə olunmadan xarici ölkələrdən 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 çərçivəsində müəyyən edilmiş hallarda əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinin təmin olunması üçün müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir;

əməyin ödənilməsi, əmək münasibətləri, əməyin mühafizəsi, əmək ehtiyatlarından istifadə, əmək miqrasiyası, əhalinin sosial müdafiəsi, əlilliyi olan, ~~o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşmadək~~ işçilərin reabilitasiyası problemləri sahəsində dövlət siyasətini həyata keçirir; ^[29]

əmək münasibətləri sahəsində elektron xidmətləri elektron informasiya sistemi vasitəsilə həyata keçirir. ^[30]

Maddə 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 çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək, onları *Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xəttəlar Məcəlləsi* ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və digər məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq hüququna malikdir. ^[31]

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 göstərə 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 *qəbul etdiyi* qərarların, göstərişlərin işəgötürənlər və işçilər, habelə əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları tərəfindən icrası məcburidir. ^[32]

6. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın ~~vəzifəli şəxslərinin~~ qərarlarından və göstərişlərindən *inzibati qaydada və (və ya)* məhkəməyə şikayət verilə bilər. ^[33]

7. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı elektron informasiya sisteminə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının real vaxt rejimində integrasiya olunmasını təmin etməlidir. ^[34]

Qeyd: Bu Məcəllədə «əmək münasibətlərinin iştirakçıları» dedikdə, işəgötürənlər, işçilər, mülkiyyətçi, işəgötürənin tabeçiliyində olan vəzifəli şəxslər, əməyin mühafizəsi xidmətlərinin nümayəndələri, işçinin öz

hüquqlarını müdafiə etmək üçün müvəkkil etdiyi nümayəndəsi, həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanlarının səlahiyyətli vəzifəli şəxsləri başa düşülməlidir.

Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi

1. Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

İnsanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşə növləri və vəzifələr istisna olmaqla, onları insanın immun çatışmazlığı virusuna yoluxması səbəbinə görə işə qəbul etməkdən, işdə irəli çəkməkdən imtina etmək və ya işdən azad etmək qadağandır. İşəgötürən işçinin insanın immun çatışmazlığı virusuna yoluxması barədə məlumatı açıqlamamalıdır.

[351]

Şəxsin dağınıq skleroz xəstə olması səbəbinə görə əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək və ya əmək müqaviləsinə xitam vermək (işəgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə belə şəxslərin əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallar istisna olmaqla) yolverilməzdir.

[361]

Əlilliyi olan şəxsin səhhətinin peşə vəzifələrini yerinə yetirməsinə mane olduğu, yaxud başqa şəxslərin səhhəti və əmək təhlükəsizliyi üçün təhlükə törətdiyi hallar istisna olmaqla, onunla əlillik səbəbindən əmək müqaviləsinin bağlamaqdan, işdə irəli çəkməkdən imtina edilməsinə, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə və öz razılığı olmadan başqa işə (peşəyə, vəzifəyə) keçirilməsinə yol verilmir.

[371]

2. Qadınlara, əlilliyi olan şəxslərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə, habelə Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

[381]

3. Əmək münasibətləri prosesində işçilər arasında bu maddənin birinci hissəsində göstərilən ayrı-seçkiliyə yol verən işəgötürən 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.

Maddə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi

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

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

Maddə 17-1. Uşaqlarla müntəzəm təmasla əlaqədar işlərin görülməsinə qoyulan məhdudiyyətlər

[391]

Uşaqlara qarşı cinsi istismar və ya cinsi zorakılıqla bağlı cinayətə görə məhkum olunmuş şəxslər uşaqlarla müntəzəm təmasla əlaqədar işə qəbul (əyin) və ya cəlb edilə bilməzlər.

Maddə 18. Fərdi və kollektiv əmək mübahisəsi hüququ, onun qanunvericiliklə tənzimlənməsi

1. Özlərinin hüquqlarını, qanuni mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işçinin, işəgötürənin, 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. İşəgötürənlə işçi, habelə əmək kollektivi arasında əmək qanunvericiliyinin tətbiqi zamanı meydana çıxan fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli bu Məcəllənin XI bölməsində nəzərdə tutulan qaydada tənzimlənir.

Maddə 19. Həmkarlar ittifaqları

1. İşçilər arasında heç bir fərq qoyulmadan, işəgötürəndən qabaqcadan icazə alınmadan, sırf könüllülük 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.

Maddə 20. İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanları

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

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

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

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

Maddə 21. Müəssisələrdə ictimai özünüidarə orqanlarının fəaliyyəti

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

2. Müəssisənin mülkiyyətçisi, işəgötürəni həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının və işçilərin digər nümayəndəli ictimai özünüidarə orqanlarının fəaliyyəti üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan və ya bu təşkilat və ictimai özünüidarə orqanlarının işəgötürənlə 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 özünüidarə orqanları» dedikdə, əmək kollektivi şurası, sədrilər (direktorlar) şurası, ixtiraçılar, səmərələşdiricilər, yaradıcılıq, qadınlar, veteranlar cəmiyyətləri və müvafiq normativ hüquqi aktlar əsasında əmək münasibətləri iştirakçılarının təsis etdikləri digər ictimai birliklər başa düşülməlidir.

Maddə 21-1. Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərin işinin xüsusiyyətləri ^[40]

21-1.1. Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislər aşağıdakı şərtlər birgə mövcud olduğu hallarda bu Məcəllədə və Azərbaycan Respublikasının digər qanunlarında nəzərdə tutulan güzəştlərdən və imtiyazlardan istifadə etmək hüququna malikdirlər:

21-1.1.1. mütəxəssislərin əmək müqaviləsi (kontraktı) bağladıkları işəgötürən (o cümlədən, hüquqi şəxs olduqda onun Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin 33.2-ci maddəsinə uyğun olaraq vergi uçotuna alınmış filialı, nümayəndəliyi) Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində vergi uçotunda olduqda;

21-1.1.2. mütəxəssislərin əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə iş yeri Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində yerləşdikdə;

21-1.1.3. mütəxəssislər Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində məskunlaşdıqda.

21-1.2. Bu Məcəllənin 21-1.1.1–21.1.1.3-cü maddələrində nəzərdə tutulan şərtlər pozulduqda güzəştlərin və imtiyazların tətbiqi dayandırılır.

II bölmə

Kollektiv müqavilə və saziş

Üçüncü fəsil

Kollektiv müqavilə və sazişin bağlanması ümumi qaydaları

Maddə 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 könüllülüyü;
- c) obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi;
- ç) öhdəliklərin icrasına təminat;
- d) qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi;
- e) öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməsinə görə məsuliyyət.

Maddə 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 işəgötürənlərin, 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.

Maddə 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.

Dördüncü fəsil

Kollektiv danışıqlar

Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ ^[41]

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

2. Danışıqlara başlamaq üçün yazılı təklif alan tərəf 10 təqvim günü ərzində danışıqğa başlamalı və kollektiv danışıqların aparılması təşəbbüsü ilə çıxış edən tərəfə danışıqlarda onun tərəfindən iştirak edəcək nümayəndələr barədə məlumat təqdim etməklə cavab göndərməlidir. Kollektiv danışıqların aparılması təşəbbüsü ilə çıxış edən tərəfin qeyd edilən cavab məktubunu aldığı gündən sonrakı gün kollektiv danışıqların başlanması günü sayılır. ^[42]

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 nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

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

6. İşəgötürənlərin, o cümlədən icra hakimiyyəti orqanlarını, yerli özünüidarəetmə orqanlarını, eləcə də onların yaratdığı və ya maliyyələşdirdiyi təşkilatları təmsil edən şəxslərin işçilərin adından kollektiv danışıqlar aparmasına və kollektiv müqavilələr, sazişlər bağlamasına yol verilmir. ^[43]

Maddə 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 seçilməsi 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 dövlət və ya kommersiya sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.

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

Maddə 27. Kollektiv danışıqların iştirakçılarına verilən təminatlar

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

2. Kollektiv danışıqlarla əlaqədar xərclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir.

3. Danışıqların aparılmasında iştirak etmək üçün dəvət olunmuş və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərə haqq, onları dəvət etmiş tərəflə bağladıkları müqavilə əsasında ödənilir.

4. Kollektiv danışıqların iştirakçılarının danışıqlar dövründə, intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına, başqa işə keçirilməsinə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsinə yol verilmir.

Beşinci fəsil

Kollektiv müqavilə

Maddə 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 danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında qərarı əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) qəbul edir.

3. *Kollektiv müqavilə müəssisənin özündə, onun filiallarında, nümayəndəliklərində və digər müstəqil struktur bölmələrində bağlanıla bilər. Müəssisənin filialında, nümayəndəliyində və ya digər müstəqil struktur bölmələrində kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması, bağlanması və ya onlarda dəyişikliklərin edilməsi məqsədi ilə həmin bölmənin rəhbərinə işəgötürən tərəfindən zəruri səlahiyyətlər verilir.* [\[44\]](#)

Maddə 29. Kollektiv müqavilənin tərəfləri

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

Maddə 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. İşəgötürən, kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verilməsi üçün mövcud olan bütün imkanlardan (daxili rabitə və məlumat, sürətçixaran, 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 işəgötürənlər tərəfindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına təqdim edilir.

Maddə 31. Kollektiv müqavilənin məzmunu

1. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.

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

- a) müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;
- c) qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının tənzimlənmə mexanizmi;
- ç) məşğulluq, *əlavə təhsil*, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri; [\[45\]](#)
- 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 ödənilməsi;
h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası;
x) işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;
1) işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;

i) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;
j) *həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından həmkarlar ittifaqına üzlük haqlarının işəgötürən tərəfindən mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulmasının təmin edilməsi və 4 iş günü müddətində həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülməsi, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;* [\[46\]](#)

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 möhkəmləndirilməsi 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;* [\[47\]](#)

ö) *işçilərə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkar-təbii məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilmələri üçün şəraitin yaradılması.* [\[48\]](#)

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 ödənilməsi, 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 müddəaların kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

Maddə 32. 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 bağlananaqədər, *lakin ən çoxu üç il müddətədə* qüvvədə olur. [\[49\]](#)

4. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, *işəgötürənlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi*, eləcə də həmkarlar ittifaqları təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi *və ya fəaliyyətinin dayandırılması* kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olmur. [\[50\]](#)

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 başlamalıdılar.

6. Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu halda *və ya birləşmə, bölünmə və yaxud ayrılma formasında yenidən təşkil olunduğu*, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə *və ya yenidən təşkilətmə* müddəti ərzində qüvvədə olur. [\[51\]](#)

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

Maddə 33. 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.

Maddə 34. 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 növləri

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 *ümmümlə (ölkə)* birliyi

arasında; [\[52\]](#)

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 üçtərəfli – müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin 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 başlanma 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 görmək hüququ vardır.

5. Yeni danışıqlar qüvvədə olan kollektiv sazişin müddəti başa çatanadək 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 göndərməlidir.

Maddə 38. Kollektiv sazişin məzmunu

1. Kollektiv sazişin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri 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;

ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərtlə) 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 texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;

ğ) tələbata uyğun və rəqəbat 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;

İ) ~~əlilliyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşmadək işçilərin~~, gənclərin (yeniyyətələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması; [\[53\]](#)

j) əmək intizamının təmin edilməsi.

Maddə 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.

Maddə 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 işəgötürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.

Maddə 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 bölmə

Əmək müqaviləsi

Yeddinci fəsil

Əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydası

Maddə 42. Əmək müqaviləsinin tərəfləri

1. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. *Əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.* [\[54\]](#)

2. Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, 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 işəgötürən 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 göstərməlidir:

a) *işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriya və nömrəsi, pin kodu, verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı;* ^[55]

b) *işəgötürən hüquqi şəxs olduqda onun adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), hüquqi və faktiki fəaliyyət göstərdiyi ünvanı, fiziki şəxs olduqda onun adı, soyadı, atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), sosial sığorta nömrəsi (SSN), ünvanı, o cümlədən faktiki fəaliyyət göstərdiyi ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı,* ^[56]

seriyası, nömrəsi, pin kodu və ya fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN), verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı; ^[56]

c) işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi);

ç) 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, məcburi dövlət sosial sığorta və digər icbari sığorta olunması; ^[57]

f) tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;

g) *işçi bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkar-tətbiqi məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilməsi üçün şəraitin yaradılması;* ^[58]

ğ) *ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar və "Dövlət sirri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq barələrində məlumatların məxfiləşdirilməsi nəzərdə tutulan şəxslər istisna olmaqla, işçinin sosial sığorta nömrəsi (SSN);* ^[59]

h) işçinin iş yerinin əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeyd. ^[60]

x) tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.

3. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək 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 (möhürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır.

Maddə 45. Əmək müqaviləsinin müddəti

1. *Əmək müqaviləsi müddətsiz və ya müddətli bağlanılır. Müddətli əmək müqaviləsi tərəflərin razılaşdığı müddətə bağlanılır.* ^[61]

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, *bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla*, əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır. ^[62]

5. *Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir.* ^[63]

Maddə 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, işçinin əmək funksiyası və tərəflərin öhdəlikləri göstərilməklə fərdi qaydada bağlanılır.

2. Əmək müqaviləsi kollektiv qaydada da bağlanıla bilər. Müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (tikinti-təmir, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkin-biçin, 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 bağlanmış hallarda işəgötürən kollektivin hər bir üzvü qarşısında bu Məcəllə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini 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. *15 yaşına çatmamış şəxslərlə bağlanmış əmək müqaviləsi etibarsız sayılır və belə müqaviləni bağlayan işəgötürən bu Məcəllənin 312-ci maddəsinə uyğun olaraq inzibati məsuliyyətə cəlb edilir.* On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən (qəyyumlarından) birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır. ^[64]

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 *həmin şərtin (şərtlərin) daxil edildiyi tarixdən asılı olmayaraq* bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur. ^[65]

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.

Maddə 47. Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar

Aşağıdakı hallarda əmək müqaviləsi müəyyən müddətə bağlanıla bilər: ^[66]

a) işçinin 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 işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;

b) təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu görülməyən mövsümü işlərin yerinə yetirilməsi zamanı;

c) işin həcmnin və davamiyyətinin qısamüddətli olduğu təmir-tikinti, quraşdırma, yeni texnologiyanın tətbiqi və mənimsənilməsi, təcrübə-sınaq işlərinin aparılması və bu qəbildən olan digər işlərin görüldüyü hallarda; ^[67]

ç) müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdislərinin mənimsənilməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkeçmə, rezidentura dövrləri) hallarda; ^[68]

d) işçinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına çatdıqda işləmək istəyi olduğu hallarda; ^[69]

e) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) göndərişi ilə haqqı ödənilən ictimai işlər görülmərkən; ^[70]

ə) bu Məcəllənin 6-cı maddəsinin «c» bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilmərkən;

f) tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə; ^[71]

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

ğ) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

Maddə 48. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər

1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçi əmək kitabçası, habelə şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi ~~və dövlət sosial-sığorta şəhadətnaməsini (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla)~~ təqdim edir. ^[72]

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

3. Məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qaçqın statusu olan, habelə Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlanıla bilər. ^[73]

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

5. İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhəlinin 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.

Şəxslər insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşələrə və vəzifələrə qəbul edilərkən insanın immun çatışmazlığı virusuna mütləq tibbi müayinədən, işlədiyi müddətdə isə vaxtaşırı həmin müayinədən keçməlidirlər. ^[74]

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

Maddə 49. Əmək müqaviləsinin hüquqi qüvvəyə minməsi və qüvvədən düşməsi ^[75]

1. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi və bu maddənin 1-2-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyata alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir. ^[76]

1-2. "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə ilk dəfə bağlanmış əmək müqaviləsi həmin Qanunla müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan hüquqi qüvvəyə minir. ^[77]

2. Elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyata alınması barədə 1 iş günündən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilir.

2-2. Bu maddənin 1-2-ci hissəsi ilə müəyyən olunmuş hallarda elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyata alınması barədə 1 iş günündən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) elektron qaydada məlumat göndərilir. ^[78]

3. Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında bağlanmış əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən hüquqi qüvvəyə minir. Həmin əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyata alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir.

4. Əmək müqaviləsi bildirişinin forması və onun elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilməsi qaydaları, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyata alınması ilə bağlı işəgötürənə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyata alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı qaydalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir. ^[79]

5. Bu Məcəllənin 74-cü maddəsinin 1-1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallarda elektron informasiya sistemində qüvvədə olan əmək müqaviləsi bildiriş i əmək qanunvericiliyinə əməl olunması na dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın qərarı ilə qüvvədən düşmüş hesab edilir. ^[79]

Maddə 50. Müsəbiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Yerinə yetirilməsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq bəzi vəzifələri tutmaq üçün

işəgötürən müəyyən olunmuş qaydada müsabiqə elan edə bilər.

2. Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması *elmi müəssisə və təşkilatlar və təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə* elan edilir. İşçilərin elan olunmuş müsabiqədə bərabər hüquqlu iştirakı təmin edilməlidir. *Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.* ^[80]

3. Müsabiqə işçinin (müvafiq vəzifəni tutmaq iddiasında olan şəxsin) sənədləri, elmi işləri, kadr-uçot məlumatları üzrə və ya müsahibə, test üsulu ilə və yaxud bu üsulların hər ikisindən istifadə olunmaqla qarışıq üsulla keçirilə bilər.

4. Müsabiqənin keçirilməsi şərtlərini və vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydasını tənzimləyən normativ hüquqi aktı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı qəbul edir.

5. Müvafiq vəzifəni tutmaq üçün elan olunmuş müsabiqənin qalibi ilə işəgötürən *müəyyən edilmiş qaydada* müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlayır. ^[81]

6. Müsabiqə 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 müsabiqənin nəticələri ilə razılaşmayan iddiaçı müsabiqə komissiyasının qərarı qəbul edildiyi gündən bir ay müddətində məhkəməyə müraciət edə bilər. Məhkəmə, müsabiqənin qanunvericiliyin tələblərini pozmaqla və ya qeyri-obyektiv keçirildiyini müəyyən etdikdə onun nəticələrini ləğv edir. Bu halda qətnamədə göstərilən hallar aradan qaldırılmaq şərti ilə müsabiqə yenidən keçirilir.

Maddə 51. Sınaq müddəti

1. Bu Məcəllənin 52-ci maddəsində göstərilən hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsi işçinin *peşəkarlıq səviyyəsini və müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədilə* *sınaq müddəti* müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. *Altı ay müddətində bağlanmış əmək müqaviləsində ən çoxu iki həftə, digər əmək müqavilələrində isə ən çoxu üç ay sınaq müddəti müəyyən edilir.* ^[82]

2. Sınaq müddəti işçinin faktiki 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.

Maddə 52. Sınaq müddəti müəyyən edilməyən hallar

Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəti:

yaşı 18-dən az olan şəxslərlə;

müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlarla;

hamilə və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınlara, habelə üç yaşınadək uşağını təkbəşinə böyüdən kişilərlə;

təhsil müəssisələrini bitirdiyi ildə ixtisası (peşəsi) üzrə ilk dəfə işə götürülən şəxslərlə;

ödənişli seçkilərlə seçilmiş şəxslərlə;

iki ay müddətində əmək müqaviləsi bağlanmış şəxslərlə;

tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir. ^[83]

Maddə 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, işçi 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 özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir.

4. Sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin əsaslandırılmış əmri ilə xitam verilə bilər.

Səkkizinci fəsil

Əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların tətbiqini tənzimləyən hüquq normaları

Maddə 54. Əmək şəraitinin təmin edilməsi

1. İşçilər tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən aşağıdakı əmək şəraitini təmin etməlidir:

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

əməyə görə haqqın miqdarının müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi;

əmək normaları və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

sanitariya və gigiyena normalarına, *əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə isə həmçinin "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq müəyyən edilən iş yerlərinin standartlarına* cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması; ^[84]

əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik normalarının gözlənilməsi;

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;

işçilərin *qanunla* müəyyən olunmuş məcburi dövlət sosial sığorta *və digər icbari sığorta* edilməsini; ^[85]

işçilərə əmək funksiyasını icrası üçün zəruri olan avadanlıqların, materialların, alətlərin, texniki və digər sənədlərin vaxtında verilməsi və onların lazımı keyfiyyətdə olması;

insanın immün çatışmazlığı virusu ilə yaşayan işçi ilə məsləhətləşmə aparmaqla onun üçün münasib iş şəraitinin (xüsusi avadanlıqlarla təminat, istirahət fasilələri üçün imkanlar və tibbi müayinələr üçün icazələrin verilməsi və s.) yaradılması; ^[86]

əmək müqavilələrində, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan şərtləri. ^[87]

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

dəyişdirilə bilməz.

Maddə 55. Əmək şəraitinin əlavə şərtləri

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən 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 heç 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.

Maddə 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 keçirilməli, 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 *orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma)* rəsmi məlumat verməlidir. Müvafiq icra hakimiyyəti *orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum)* həmin tədbirlərin əsaslı və qanunauyğun həyata keçirilməsini araşdırıb səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görə bilər. ^[88]

Maddə 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 təfəssilatı 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.

Maddə 58. Əvəzçilik 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 əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsi bağlayaraq *başqa iş yerlərində* də əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Bu zaman əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi bağlanan iş yeri işçinin əlavə iş yeri, *əmək kitabçası saxlanılan yer* isə əsas iş yeri sayılır. *Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi əmək kitabçası təqdim edilmədən bağlanılır.* ^[89]

2. Əvəzçilik 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 əvəzçilik üzrə əlavə iş yerlərində işləməyə əsas iş yeri üzrə işəgötürənin razılığı tələb edilmir. İş vaxtı ərzində isə əvəzçilik üzrə işləməyə işəgötürənin razılığı ilə yol verilir. Əvəzçilik üzrə əmək şəraitinin şərtlərini, əmək funksiyasının həcmi əlavə iş yerinin işəgötürəni ilə əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflərin özləri müəyyən edirlər. ^[90]

4. Əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə əmək fəaliyyəti göstərən işçilərə 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 əvəzçilik üzrə çalışması yolverilməzdir.

6. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əvəzçilik 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 qısaldılmış iş vaxtından çox olmadıqda, yol verilə bilər.

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

Maddə 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 *əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməklə və ya* yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir. ^[91]

Maddə 60. İşəgötürənin 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 görülən işin müqabilində, lakin əvvəlki orta əmək haqqından aşağı olmamaqla ödənilir.

Maddə 61. Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası

1. Müəyyən səbəbdən iş yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir. Bu zaman əmək haqqı bu Məcəllənin 162-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydada ödənilir. ^[92]

2. Boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasının həvalə edilməsinə işçinin razılığı ilə yol verilir. Əgər işçi eyni zamanda həm özünün, 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 ödənilməlidir.

3. Boş vəzifə üzrə işçiyə üç aydan çox 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 götürülür.

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 öz vəzifəsində qalmaqla həmçinin belə boş vəzifəyə təyin edilə bilər. Bu zaman işçiyə boş vəzifə üzrə nəzərdə tutulmuş əməkhaqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əməkhaqqı ödənilir. ^[93]

Maddə 62. İşçinin işdən kənar edilməsi

1. İşəgötürən aşağıdakı hallarda mülkiyyətçinin 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 içkilər, *narkotik vasitələr və psixotrop*, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda; ^[94]

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 tövsiyələri yerinə yetirmədikdə;

c) iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati xətələri və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə; ^[95] ^{KM07}

ç) *insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşə və vəzifələrdə işləyən işçi vaxtaşırı insanın immun çatışmazlığı virusuna mütləq tibbi müayinədən imtina etdikdə.* ^[96]

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. *Üzrlü səbəbdən icbari ilkin və ya vaxtaşırı tibbi müayinədən keçməyən işçilər işdən kənarlaşdırıldıqda, onlara işdən kənar edildiyi vaxt ərzində boşdayanma qaydasında əməkhaqqı ödənilir.* ^[97]

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 görə qanunsuz və əsassız hesab edən işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi, şərəf və ləyaqətinin müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

Maddə 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 işəgötürənin (rəhbərinin), onun müavinlərinin, baş mühasibin və bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur bölmələrin rəhbərlərinin əmək müqavilələrinə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə xitam verilə və ya bu Məcəllənin 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər.

3. Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüquqdan sui-istifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarıqlarını, mülkiyyətçinin sahibkarlıq fəaliyyətinə xələf gətirə bilən sərişətsizliklərini 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 və işçilərinin 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 mülkiyyətçi və ya onun təyin etdiyi işəgötürən tərəfindən bu Məcəllənin 70, 73 və 75-ci maddələrində müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqavilələrinin ləğv edilməsi başa düşülməlidir.

Doqquzuncu fəsil

İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini tənzimləyən hüquq normaları

Maddə 64. İş yerlərinin attestasiyası, onun məqsədi və keçirilməsinin tənzimlənməsi

1. Bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan məqsədlə əmək şəraitindən asılı olmayaraq işəgötürən müvafiq normativ hüquqi aktla müəyyən edilmiş qaydada iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini *və attestasiyanın aparılması nəticələrinə dair sənədlərin surətinin 10 iş günü müddətində məlumat üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) təqdim olunmasını* təmin etməlidir. ^[98]

2. İşəgötürən 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.

Maddə 65. İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri

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

2. Yalnız müvafiq iş yerində azı bir il çalışan işçilər attestasiyadan keçirilə bilər. Hər bir işçi üç ildə, [\[199\]](#) *elmi işçilər isə beş ildə* bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər.

3. İşəgötürənin əmri (sərəncamı) ilə işçilərin attestasiyasının keçirilməsi üçün təcrübəli, yüksək peşəkarlıq qabiliyyətinə malik, obyektivliyi və qərəzsizliyi ilə seçilən nüfuzlu şəxslərdən, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nümayəndəsindən ibarət attestasiya komissiyası yaradılır. İşəgötürən, işçinin 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 işçiyə 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 işçinin siyasi baxışlarına, mənavi, əxlaqi kamilliyinə, şəxsiyyətinə, etiqadına və digər sırf şəxsi dəyərlərinə görə, o cümlədən onun intizamlılıq dərəcəsinə görə peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməsi yolverilməzdir. *İşçinin tutduğu vəzifəyə uyğunluğu müəyyən edilərkən onun son 5 (beş) il ərzində peşə hazırlığı səviyyəsinin yüksəldilməsinin, yeni ixtisasa yiyələnməsinin və ixtisasının artırılmasının nəticələri nəzərə alınır.* [\[100\]](#)

5-1. *Korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmaqlarla bağlı məlumat vermiş işçi attestasiyadan keçirildikdə, idarə, müəssisə və ya təşkilatın korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmaqlarla bağlı məlumatların verilməsi üçün müəyyən edilən müvafiq vəzifəli şəxsi və ya struktur bölməsinin nümayəndəsi attestasiya komissiyasının iclasında iştirak etməlidir.* [\[101\]](#)

6. Attestasiya komissiyasının işi aşkarlıq şəraitində, obyektiv, qərəzsiz və qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə aparılmalıdır. Attestasiya komissiyası qərarını gizli və ya açıq 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 işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğu və ya uyğun olmadığı haqqında iki qərardan yalnız birini qəbul edir. Bununla yanaşı attestasiya komissiyası bu qərarlarında işçinin başqa vəzifədə (peşədə) istifadə edilməsinin məqsədə müvafiqliyi barədə işəgötürənə tövsiyyə edə bilər.

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

Qeyd: *Bu Məcəllənin 65-ci maddəsinin 5-1-ci hissəsində və 187-ci maddəsinin 4-cü hissəsində "idarə, müəssisə və ya təşkilat" dedikdə, dövlət və bələdiyyə orqanlarının, dövlət və ya bələdiyyə mülkiyyətində olan və ya paylarının (səhmlərinin) nəzarət zərfi dövlətə və ya bələdiyyəyə məxsus olan hüquqi şəxslər və büdcə təşkilatları başa düşülməlidir.* [\[102\]](#)

Maddə 66. Attestasiya olunmayan işçilər

Aşağıdakı işçilərin attestasiyası keçirilmir:

vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda *xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya)*

almış və əlilliyi müəyyən edilmiş işçilər; [\[103\]](#)

Azərbaycanın müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi zamanı göstərdiyi şücaətlərə görə dövlət təltiflərinə və fəxri adlarına layiq görülmüş işçilər;

bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışan məcburi köçkün və qaçqın statusu olan işçilər;

hamilə qadınlar;

uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə

müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar *(uşağını təkbaşına böyüdən kişilər);* [\[104\]](#)

yaşı 18-dən az olan işçilər;

bir vəzifədə (peşədə) faktik olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilər;

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

kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulan hallarda attestasiya olunmayan işçilər;

Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilər; [\[105\]](#)

"Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən sertifikatlaşdırmaya cəlb edilən təhsilverənlər. [\[106\]](#)

Maddə 67. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin tənzimlənməsi

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

2. İşəgötürən attestasiya komissiyasının tövsiyyəsini nəzərə alaraq *işçinin peşə hazırlığının yüksəldilməsi, yeni ixtisasa yiyələnməsi və ixtisasının artırılması üçün onu təlimlərə cəlb edə və yaxud işçinin razılığı ilə onu başqa müvafiq vəzifəyə (peşəyə) keçirə bilər.* [\[107\]](#)

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

4. İş yerinin attestasiyasının keçirilməsinin nəticələrinə əsaslanaraq işəgötürən tərəfindən işçilərin əmək müqavilələri ləğv edilə bilməz.

5. İşçilərin 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 görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilən və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yalnız məhkəmələrdə baxılır.

Maddə 67-1. Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılması ^[108]

1. Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədi ilə həmin işçilər "Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulmuş qaydada sertifikatlaşdırılmalıdır. Sertifikatlaşdırma zamanı praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərə onların fəaliyyət sahəsinə

bilavasitə aid olmayan sualların verilməsi, habelə onların siyasi baxışlarına və etiqadına görə qiymətləndirilməsi yolverilməzdir. ^[109]

2. Hamilə qadınların, uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınların (uşağını təkbəşinə böyüdən kişilərin) sertifikatlaşdırılması keçirilmir.

3. Ali və orta ixtisas tibb təhsil müəssisələrini, o cümlədən rezidenturanı bitirmiş şəxslər qanunvericiliyə uyğun olaraq təhsilini təsdiq edən sənədin verildiyi, ixtisasını qanunvericiliyə uyğun olaraq dəyişdirmiş tibb mütəxəssisləri yeni ixtisasını təsdiq edən sənədin verildiyi gündən beş il müddətində sertifikatlaşdırılmalıdır. ^[110]

4. Sertifikatlaşdırma qanunvericiliyə uyğun olaraq keçməyən işçilərin praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyətinə buraxılmasına yol verilmir.

5. Sertifikatlaşdırma "Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq təkrarən keçməyən işçinin praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyətinə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi üçün əsasdır. ^[111]

Maddə 67-2. Azərbaycan Respublikasında dövlət məktəbəqədər və ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırılması ^[112]

1. Azərbaycan Respublikasında dövlət məktəbəqədər və ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədi ilə həmin işçilər "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulmuş qaydada sertifikatlaşdırılmalıdır.

2. Hamilə qadınların, uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınların (uşağını təkbəşinə böyüdən kişilərin) sertifikatlaşdırılması keçirilmir.

3. İlk dəfə işə qəbul olunanlar üç il müddətində, eləcə də azı üç dəfə sertifikatlaşdırmadan keçmiş şəxslər sertifikatlaşdırmaya cəlb edilmirlər. ^[113]

3-1. 60 və daha yuxarı yaşda olan şəxslərin sertifikatlaşdırmada iştirakı könüllüdür. ^[114]

4. "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq sertifikatlaşdırmadan təkrar keçməyən işçinin pedaqoji fəaliyyətə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi üçün əsasdır. ^[115]

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;
 - ç) 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 işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.

2. Ərizə verildiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçi işə çıxmaq və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur.

3. İşçi yaşa, əlilliyə görə əmək pensiyasına çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda, *seksual qısnamaya məruz qaldıqda* və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər. ^[116]

4. Əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi 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 işəgötürənə 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 işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir.

7. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsini ləğv etməyə onu məcbur etmək qadağandır.

Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları

Əmək müqaviləsi işəgötürən 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 gəlmədiyini barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;

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

d) *sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;* [\[117\]](#)

e) *dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.* [\[118\]](#)

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, *Azərbaycan Respublikasında dövlət məktəbəqədər və ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlər münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin və praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatıyasını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqan* başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir. [\[119\]](#)

Maddə 71. Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən görülməli tədbirlər [\[120\]](#)

1. İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən, o cümlədən işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə *səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edilərkən işəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş tədbirlər görür.* [\[121\]](#)

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

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

Maddə 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 sərxos vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxos vəziyyətdə olması; [\[122\]](#)

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

ç) 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 dövlət sirrinin yayılması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi;

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

ə) əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən 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. [\[123\]](#)

Maddə 73. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası

1. Müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardıqda xitam verilir. *Bu Məcəllənin 45-ci maddəsinin beşinci hissəsi nəzərə alınmaqla, müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtardıqda əmək münasibətləri davam etdirilərsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmirsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab olunur.* [\[124\]](#)

2. İşçinin 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 dövrdə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardığı hallarda həmin müqaviləyə işçi işə çıxdıqdan sonra işəgötürənin müəyyən etdiyi gündə, lakin onun işə çıxdığı gündən bir təqvim həftəsi keçməmiş xitam verilə bilər.

Maddə 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) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;

b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin 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 işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;

ç) *İşçinin 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 ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;* [\[125\]](#)

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

e) işçi vəfat etdikdə, *məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə xəbərsiz itkin düşmüş və ya ölmüş elan edildikdə* [\[126\]](#)

ə) *əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə;* [\[127\]](#)

f) *qanunla pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olması qadağan edilmiş şəxslə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün əmək müqaviləsinin bağlandığı aşkar edildikdə.* [\[128\]](#)

1-1. Aşağıdakı hallar fiziki şəxs olan işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə işçinin əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqana mü raciəti əsasında xitam verilmiş hesab edilməsi üçün əsasdır: [\[129\]](#)

1-1.1. fiziki şəxs olan işəgötürən vəfat etdikdə, məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında xəbərsiz itkin düşmüş və ya ölmüş elan edildikdə;

1-1.2. fiziki şəxs olan işəgötürən barəsində məhkəmə tərəfindən həbs qətimkan tədbiri seçildikdə, yaxud o, məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə azadlıqdan məhrum edildikdə;

1-1.3. fiziki şəxs olan işəgötürən məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında fəaliyyət qabiliyyəti olmayan və ya məhdud fəaliyyət qabiliyyətli şəxs hesab edildikdə;

1-1.4. Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual və Azərbaycan Respublikasının Cinayət Prosessual məəcəllələrinə uyğun olaraq fiziki şəxs olan işəgötürənin axtarışı elan olunduqda;

1-1.5. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinə uyğun olaraq əcnəbi və vətəndaşlığı olmayan işəgötürən barəsində Azərbaycan Respublikasının hüddurlarından kənara inzibati qaydada çıxarma tətbiq edildikdə.

1-2. Bu Məcəllənin 74-cü maddəsinin 1-1-ci hissəsinə uyğun olaraq, əmək müqaviləsinə xitam verilmiş hesab edilməsi əmək münasibətlərinin iştirakçılarını, habelə vəfat etmiş fiziki şəxs olan işəgötürənin vəərəələrini (miras payı həddində) əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərin icrasından azad etmir.

2. Əgər qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işçi 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 işəgötürən tərəfindən məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) dərhal icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 71-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər. [\[130\]](#)

Qeyd: Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) qərarı ilə işçiyə onun orqanizminin funksiyalarının pozulması faizinə uyğun əlillik 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 ilk 14 gün üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgötürənin vəsaiti, qalan günlər üçün isə məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müavinət ödənilir. Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınır. [\[131\]](#)

Maddə 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 işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə tibb müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə;
- c) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;
- ç) işin və ya göstərilən xidmətlərin həcmnin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi öhdəlik götürdükdə;
- 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 işçinin əmək şəraitinə uyğun olanını əmək müqaviləsinə hökmən daxil etməlidirlər.

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

5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair tərəflər onların şərəf və ləyaqətini alçaldan, bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmağa yönəldilən şərtlər müəyyən edə bilməzlər.

Maddə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdıran şərtlər

1. İşəgötürən 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, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

On birinci fəsil

Əmək müqavilələrinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya statları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir: [\[132\]](#)

bir ilədək əmək stajı olduqda – azı iki təqvim həftəsi;

bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – azı dörd təqvim həftəsi;

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – azı altı təqvim həftəsi;

on ildən çox əmək stajı olduqda – azı doqquz təqvim həftəsi.

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 işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə işdən çıxarma müavinəti ödənilir: [\[133\]](#)

bir ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqı miqdarında;

bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında;

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında;

on ildən çox əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında.

4. İşəgötürən işçinin razılığı ilə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş azı iki təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,5 misli, azı dörd təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,9 misli, azı altı təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 1,4 misli, azı doqquz təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 2 misli və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqından az olmamaqla

əməkhaqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bu halda xəbərdarlıq müddəti ərzində əmək müqaviləsinə xitam verilmiş işçilərə bu hissənin birinci cümləsində nəzərdə tutulmuş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə verilən ödəniş xəbərdarlıq müddətinin ötmüş hissəsinə mütənəssib olaraq azaldılır. [\[134\]](#)

5. Bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatda alınan şəxslərə verilir. Bu ödəmələr işəgötürən, müəssisə ləğv edildikdə isə onun əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ödənilməlidir. Bu qayda bu maddənin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulan hala şamil olunmur. [\[135\]](#)

6. Kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində işçilərin işə düzəldiyi dövr ərzində daha uzun müddətə orta əməkhaqqının saxlanması, habelə bu maddənin üçüncü, dördüncü və yeddinci hissələrində göstərilən ödəmələrin daha yüksək məbləğdə verilməsi nəzərdə tutula bilər. [\[136\]](#)

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 ödəyir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edən vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir. [\[137\]](#)

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 arasında olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər. [\[138\]](#)

9. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müəssisənin ləğvi istisna olmaqla, işçinin müddətli həqiqi hərbi xidmətdə olduğu müddət ərzində mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisədə iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Müddətli həqiqi hərbi xidmətə çağırılanadək müvafiq müəssisədə işləmiş şəxslər, hərbi xidmətdən buraxıldıqdan ən gec 60 təqvim günü keçənədək həmin müəssisədə əvvəlki və ya buna bərabər vəzifəyə (peşəyə) qayıtmaq hüququna malikdirlər. [\[139\]](#)

Maddə 78. İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər

1. Müvafiq hallarda işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı 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 səviyyəsinə işəgötürən müəyyən edir. İşəgötürən işçinin peşəkarlıq səviyyəsini müəyyən edərkən onun peşə hazırlığı səviyyəsinin yüksəldilməsini, yeni ixtisasa yiyələnməsini və ixtisasın artırılmasını nəzərə alır. [\[140\]](#)

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);
öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;

həmin müəssisədə istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslərə; [\[141\]](#)

məcburi köçkün onlara bərabər tutulan şəxs və qaçqın statusu olan şəxslərə; [\[142\]](#)

kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

Maddə 79. Əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən işçilər və hallar

1. İşəgötürən tərəfindən:

hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin; [\[143\]](#)
yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;
əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə; [\[144\]](#)

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

öhdəsində 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş və ya orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş" ailə

üzvü olan işçilərin; [\[145\]](#)

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.

3. Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olmaqla, müddətindən asılı olmayaraq, reabilitasiya müəssisəsində və digər reabilitasiya subyektlərində müalicə keçən əlilliyi olan şəxslərlə, həmçinin "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun

24.1-ci maddəsində göstərilən işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsinə yol verilmir. [\[146\]](#)

Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar [\[147\]](#)

1. Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsi müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla ləğv edilir.

2. Həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsini bu maddənin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallardan hər hansı biri ilə əlaqədar ləğv etmək istəyən işəgötürən həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına əsaslandırılmış yazılı təqdimatla müraciət edir. Təqdimata müvafiq əsaslandırma sənədləri əlavə edilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı bu təqdimatın daxil olduğu gündən ən gec on gün müddətində özünün əsaslandırılmış yazılı qərarını işəgötürənə təqdim etməlidir. [\[148\]](#)

3. 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.

On ikinci fəsil

Əmək müqavilələrinin bağlanması, şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamının sənədləşdirilməsi qaydaları

Maddə 81. Əmək müqavilələri bağlanmasının sənədləşdirilməsi

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

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

Maddə 82. Başqa işə keçirilmə və buna müvafiq digər halların sənədləşdirilməsi

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

Maddə 83. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydası

1. Əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində onun ləğv edilməsinin sənədləşdirilməsi barədə bu fəsilə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan başqa qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istərsə işəgötürən 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 işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir.

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.

Maddə 84. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmrin məzmunu

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

müəssisənin adı, hüquqi ünvanı, əmrin (sərəncamın, qərarın) sıra nömrəsi, tarixi və onu imzalayan işəgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı;
işçinin adı, atasının adı və soyadı;
əmək müqaviləsi üzrə işçinin 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 üçün 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 işəgötürənin 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.

Maddə 85. Əmək müqavilələrinin sənədləşdirilməsinin uçotu qaydaları

1. İşəgötürən 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 uçotunun qeydiyyatını aparmalıdır. Uçot kompüter vasitəsi ilə aparılmırsa, qeydiyyat kitabı səhifələnməli, qaytanlanmalı və kitabın son səhifəsindəki qaytanın düyünü üzərinə müəssisənin möhürü vurulmalıdır.

2. İşəgötürən qeydiyyat kitabını xüsusi uçot 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 uçotu və qeydiyyatı istər kompüter proqramları vasitəsilə, istərsə də əl üsulu ilə həyata keçirilərkən işəgötürən tərəfindən uçot sənədlərinin mühafizəsi təmin olunmalıdır.

Maddə 86. Əmək müqavilələrinin və əmrlərin saxlanılmasının təmin edilməsi

1. İşəgötürən 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 işəgötürəndə saxlanılan əmək müqavilələri müəyyən olunmuş qaydada müvafiq dövlət arxivinə təhvil verilir. Müəssisə yenidən təşkil olunduqda və ya mülkiyyətçisi dəyişdikdə isə həmin müqavilələr yeni işəgötürənə təhvil verilir.

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

Maddə 87. İşçilərin əmək fəaliyyəti haqqında və müvafiq ödənclərinin haqq-hesab sənədləri

1. İşçinin əmək fəaliyyəti haqqında sənəd əmək kitabçası hesab edilir. İşçinin 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 kəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən sənəd bələdiyyələr tərəfindən verilən vəsiqə hesab edilir.

[\[149\]](#)

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

3. İşdən çıxan işçilərə 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. İşəgötürən tərəfindən bu Məcəllənin 173-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərin əmək haqqının və digər ödənclərin verilməsi və qeydiyyatı aparılan haqq-hesab sənədi (kitabçası, vərəqi, çeki) tərtib edilir.

6. Xarici ölkədə işləmiş Azərbaycan Respublikası vətəndaşının əmək kitabçasında onun xarici ölkədəki əmək fəaliyyəti ilə bağlı qeydlər xarici işəgötürənlə bağladığı əmək müqaviləsi və məcburi dövlət sığortasının həyata keçirildiyini təsdiq edən sənəd əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən aparılır və təsdiq edilir. [\[150\]](#)

7. Əvəzçilik üzrə əmək fəaliyyəti haqqında əmək kitabçasında qeydlər əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin surəti əsasında işçinin arzusu ilə əsas iş yerində aparılır. [\[151\]](#)

8. Bu Məcəllənin 49-cu maddəsinin 5-ci hissəsinə uyğun olaraq, əmək müqaviləsi bildirişi qüvvədən düşmüş hesab edildikdən sonra əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən işçinin müraciəti əsasında əmək kitabçasında müvafiq qeydlər aparılır. [\[152\]](#)

Maddə 88. İşçiyə arayışların, xasiyyətnamənin verilməsi və onların başqa yerlərə göndərilməsi şərtləri

1. İşəgötürən işçinin müraciəti əsasında ona vəzifəsi (peşəsi), müvafiq dövr 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. İşəgötürən işçinin şəxsiyyəti və ya onun əmək fəaliyyəti barədə məlumatları başqa işəgötürənə və ya müvafiq hakimiyyət orqanlarına, habelə digər yerlərə yalnız onların yazılı sorğusu və işçinin razılığı ilə göndərə bilər. İşçi haqqında tərtib edilmiş xasiyyətnamənin, zamanətin, işçinin şəxsi sənədlərinin, onların surətlərinin və digər sənədlərin məzmunu ilə onu tanış etmədən işəgötürən tərəfindən başqa yerə göndərilməsi yolverilməzdir. Müsbət məzmunlu xasiyyətnamə ilə, zamanətlə işçi tanış edilmədən onların başqa yerə göndərilməsinə yol verilir. Bu halda işəgötürən həmin sənədlərin hara göndərildiyi barədə işçiyə məlumat verməlidir.

IV bölmə

İş vaxtı

On üçüncü fəsil

İş vaxtının növləri və tənzimlənməsi qaydaları

Maddə 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.

Maddə 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 işəgötürən və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində 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.

Maddə 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 yaşdan 18 yaşadək işçilər və orqanizmin funksiyalarının 61-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaşıyarımadək uşağı olan qadınlar və 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır. [\[153\]](#)

Maddə 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 mövcud 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, işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasındakı məsləhətləşmələrdən sonra, bu maddənin birinci hissəsində göstərilən siyahı nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

Maddə 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 şərti ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin iş yerləri üzrə peşələrin, vəzifələrin siyahısı iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

Maddə 94. Natamam iş vaxtı

1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin 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 davamıyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

3. İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik, ~~o cümlədən 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu~~), 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 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlara ərizələrilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir. [\[154\]](#)

4. Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənasib, 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.

On dördüncü fəsil

İş vaxtının rejimi və iş vaxtından artıq vaxtda işin tənzimlənməsi qaydaları

Maddə 95. İş vaxtının rejimi

1. İş vaxtının rejimi qaydaları – gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı növbələrin sayı, növbə sənədləri və onların tərtibi, bir növbədən digər növbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uçotu, 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 işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir. Bu qaydalarla işçilər hökmən tanış edilməlidirlər. Həmin qaydaların iş rejimini tənzimləyən əsas bölmələri böyüdülmüş şəkildə bütün işçilərin hər gün görə 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 işəgötürən bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydadan fərqli olan iş vaxtının rejimi qaydalarını müəyyən edə bilər.

Maddə 96. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu

1. Qeydiyyat (uçot) dövründə iş vaxtının müddəti qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş saatlarının sayından çox olmamaq şərti ilə iş vaxtının cəmlənmiş uçotu tətbiq edilə bilər. Bu halda qeydiyyat (uçot) dövrü bir ildən artıq, gündəlik işin (növbənin) müddəti isə 12 saatdan çox ola bilməz.

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

3. *Hər il dekabr ayının sonunadək növbəti il üçün normal iş vaxtı üzrə istehsalat təqvimini və iş vaxtının normasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanı müəyyən edir.* [\[155\]](#)

Maddə 97. Gecə vaxtı yerinə yetirilən işin müddəti [\[156\]](#)

1. Saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır.

2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində, habelə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşdükdə, iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır. [\[157\]](#)

Maddə 98. Gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər [\[158\]](#)

1. Gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir. [\[159\]](#)

2. Əlilliyi olan işçilər gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər. [\[160\]](#)

3. Hamilə, 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlar (bu Məcəllənin 242-ci maddəsi nəzərə alınmaqla), üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilər gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə cəlb edilə bilərlər. [\[161\]](#)

Maddə 99. İş vaxtından artıq iş

1. İş vaxtından artıq iş – işəgötürənin 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 fəvqəladə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrinin aradan qaldırılması, hərbi vəziyyət rejiminin təmin edilməsi, habelə tezkorlanan malların itkisinin qarşısını almaq məqsədi ilə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla işçinin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilir. [\[162\]](#)

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 (növbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərin müddəti 2 saatdan çox ola bilməz.

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

Maddə 100. İş vaxtından artıq işlərin son həddi

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

Maddə 101. İş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar

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

a) dövlətin 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 görülməsinə;

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

c) başlanmış və istehsalın texniki şəraitinə görə iş gününün sonunadək tamamlana bilməyən işlərin dayandırılması avadanlıqların, əmtəələrin qarşısının alınması, sıradan çıxması təhlükəsi zamanı işlərin tamamlanması zəruriyyəti olduqda;

ç) işçilərin əksəriyyətinin işinin dayandırılmasına səbəb olan sıradan çıxmış mexanizmlərin, qurğuların təmiri, bərpası ilə əlaqədar işlərin görülməsi zərurəti olduqda;

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

2. İşəgötürən işdə olmayan işçinin başqa işçi 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 görməyə borcludur.

Maddə 102. İş vaxtının uçotu

1. İşəgötürən, faktiki olaraq hər bir işçinin iş vaxtının və iş vaxtından artıq işlənmiş saatlarının dəqiq, dürüst uçotunu aparmağa borcludur.

2. İş vaxtının uçotunun aparılması forması və qaydası işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

V bölmə

İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları

On beşinci fəsil

İstirahət vaxtı

Maddə 103. İstirahət və nahar üçün fasilə

1. İş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir.

2. Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti müəssisədaxili intizam qaydaları, növbə 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, işəgötürən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır.

4. İşçinin bir iş günü ilə növbəti iş günü arasındakı gündəlik istirahət vaxtı azı 12 saat olmalıdır. Növbəli iş vaxtı rejimində işçilərin istirahət vaxtının müddəti müvafiq növbə cədvəlləri ilə tənzimlənir.

5. İstirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. İstirahət və nahar fasilələrindən işçi öz 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. ^[163]

2. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşdırılmış növbə 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 donora orta əməkhaqqı 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. ^[164]

Maddə 105. Bayram günləri ^[165]

1. Azərbaycan Respublikasının bayramları aşağıdakılardır:

Yeni il bayramı (yanvarın 1 və 2-si);

Qadınlar günü (martın 8-i);

Faşizmi üzərində qələbə günü (mayın 9-u);

Müstəqillik Günü (mayın 28-i); ^[166]

Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü (iyunun 15-i);

Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü (iyunun 26-sı);

Müstəqilliyin Bərpası Günü (oktyabrın 18-i); ^[167]

Zəfər Günü (noyabrın 8-i); ^[168]

Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü (noyabrın 9-u); ^[169]

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, Müstəqillik Günü, Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Zəfər Günü, Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü, Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir. ^[170]

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 növbəti 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 növbəti 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

məqsədlə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər.

Maddə 105-1. Səsvərmə günü ^[171]

Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatlarının, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin, Azərbaycan Respublikasında bələdiyyə üzvlərinin seçkiləri, həmçinin referendum zamanı səsvərmə günü seçki (referendum) keçirilən ərəzidə iş günü hesab edilmir. Səsvərmə günü qanunvericiliyə uyğun olaraq müəyyən edilir.

Maddə 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.

Maddə 106-1. Azərbaycan Respublikasında Anım Günü ^[172]

Hər il sentyabrın 27-si – Azərbaycan Respublikasının işğal altında olan torpaqlarının azad edilməsi uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü – Azərbaycan Respublikasında Anım Günüdür.

Maddə 107. İstirahət, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən 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, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir. ^[173]

Maddə 108. İstirahət, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı günlərdə iş gününün müddəti ^[174]

1. Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla, qalan iş yerlərində səsvərmə, bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq bir saat qısaldılır. ^[175]

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

Maddə 109. İstirahət, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi ^[176]

Bu Məcəllənin 107-ci maddəsi ilə yol verilən müstəsna hallarda istirahət, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü işə cəlb edilən işçilərin əməyi 164-cü maddədə nəzərdə tutulan qaydada ödənilir.

On altıncı fəsil

Məzuniyyət hüququ və onun təmin edilməsi

Maddə 110. İşçilərin məzuniyyət hüququ

1. İşçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

2. Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçilərin də bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

3. İşçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz.

Maddə 111. Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları

1. Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əmək haqqı saxlanılır, habelə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi yolverilməzdir. Bu müddət işçinin əmək stajına, həmçinin ixtisası üzrə stajına daxil edilir.

2. Əmək müqaviləsində, habelə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətdə olan işçilər üçün əlavə təminatların verilməsi nəzərdə tutula bilər.

Maddə 112. Məzuniyyətin növləri

1. İşçilərin məzuniyyət hüququ aşağıdakı məzuniyyət növləri ilə təmin edilir:

a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti;

b) sosial məzuniyyət; ^[177]

c) təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti;

ç) ödənişsiz məzuniyyət.

2. Əmək müqaviləsində, habelə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin digər növləri nəzərdə tutula bilər.

Maddə 113. Əmək məzuniyyəti və onun verildiyi iş ili

1. Əmək məzuniyyəti – işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablanır.

2. Əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər.

3. Əmək məzuniyyəti hər il müvafiq iş ili üçün verilir. İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır. Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müraciət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başlandıqdan sonra verilə bilər. Bir iş ilinə görə yalnız bir əmək məzuniyyəti verilə bilər. Təqvim ili ərzində işçinin iki iş ilinə görə məzuniyyət hüququ olduqda o, həmin təqvim ilində hər iki iş ilinə görə məzuniyyətdən birlikdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər.

On yeddinci fəsil

Əmək məzuniyyətlərinin müddətləri

Maddə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri

1. Əsas məzuniyyət işçinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti bu maddənin ikinci və üçüncü hissələrində nəzərdə tutulmuş məzuniyyətdir.
2. İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir.
3. Aşağıdakı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:
 - a) kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə;
 - b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) *qulluq keçən* dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə; [\[1781\]](#)
 - c) *xüsusi təhsil* müəssisələri istisna olmaqla, *təhsil müəssisəsində* pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə; [\[1791\]](#)
 - ç) *təhsil* müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanaçılarına, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə; [\[1801\]](#)
 - d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;
 - e) həkimlərə, orta tibb işçilərinə və eczaçılara.
4. Natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) şəraitində işləyən işçilərə əmək məzuniyyəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində, yerinə yetirdikləri və ya çalışdıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir.
5. *Mövsümi işlərdə çalışan işçilərə əsas məzuniyyət, bir qayda olaraq, mövsümün sonunda hər iş ayına görə iki təqvim günündən az olmayan müddətə verilir.* [\[1811\]](#)
6. *Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir.* [\[1821\]](#)

Maddə 115. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri

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

Maddə 116. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydası

1. Əmək stajından asılı olaraq işçilərə:
 - a) beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – 2 təqvim günü;
 - b) on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda – 4 təqvim günü;
 - c) on beş ildən çox əmək stajı olduqda – 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.
2. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin ~~bir müəssisədə~~ işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik olaraq işlədiyi dövrə əsasən müəyyən edilir. Bu əmək stajına işçinin 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 dövrlər daxil edilir. [KM2](#)
3. Əmək stajına görə (o cümlədən əmək şəraitinə görə) əlavə məzuniyyətlər bu Məcəllənin 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində göstərilən işçilərə verilmir.

Maddə 117. Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri

1. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin *18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş* uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir. [\[1831\]](#)
2. Uşaqlarını təkbəşinə böyüdən ataların, həmçinin uşaqları övladlığa götürmüş 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 olduğu hallarda da saxlanılır.
4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlər bu Məcəllənin 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində göstərilən işçilərə verilmir.

Maddə 118. Pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərin əmək məzuniyyətlərinin müddətləri

1. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti 56 təqvim günü müddətində verilməlidir:
 - a) illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparan *təhsil* müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılara, dərnek və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə; [\[1841\]](#)
 - b) bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);
 - c) uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrələrinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;
 - ç) *təhsil müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (ümumi təyinatlı internat tipli ümumtəhsil məktəblərinin, internat tipli liseylərin, internat tipli gimnaziyaların, integrasiya təlimli internat tipli ümumtəhsil məktəblərinin, xüsusi ümumtəhsil məktəblərinin, internat tipli xüsusi ümumtəhsil məktəblərinin və internat tipli sanator ümumtəhsil məktəblərinin tərbiyəçilərindən başqa)* eşitmə kabinetlərinin təlimatçılara,

dərənək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə; ^[185]

d) sosial müdafiə orqanlarının və *tibb müəssisələrinin* bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərinə; ^[186]

e) *elmi müəssisə və təşkilatların*, habelə ali *təhsil müəssisələrinin* elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə; ^[187]

ə) müvafiq elmi şüaranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparan elmi işçilərə.

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

a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər *təhsil müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, tərbiyəçi-müəllimlərinə, metodistlərə, defektoloqlara, loqopedlərə, musiqi rəhbərlərinə, psixoloqlara;* ^[188]

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

c) *ümumi təyinatlı internat tipli ümumtəhsil məktəblərinin, internat tipli liseylərin, internat tipli gimnaziyaların, integrasiya təlimli internat tipli ümumtəhsil məktəblərinin, xüsusi ümumtəhsil məktəblərinin, internat tipli xüsusi ümumtəhsil məktəblərinin və internat tipli sanator ümumtəhsil məktəblərinin tərbiyəçilərinə;* ^[189]

ç) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərənək rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə;

d) məşqçi müəllimlərə;

e) *elmi müəssisə və təşkilatların*, habelə ali *təhsil müəssisələrinin* elmi tədqiqat bölmələrinin *fəlsəfə doktoru* elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə. ^[190]

Maddə 118-1. Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərin əlavə məzuniyyəti ^[191]

Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərə bu Məcəllənin 21-1-ci maddəsi nəzərə alınmaqla əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

Maddə 119. Fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı işçilərin 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. *Orqanizmin funksiyalarının pozulması faizindən, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlilliyi olan, — e cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə* əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir. ^[192]

Maddə 120. Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti

Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsərət (*yaralanma, travma, kontuziya*) alan işçilərə, *Azərbaycan Respublikasının Vətən Müharibəsi Qəhrəmanlarına, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, 1941-1945-ci illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçulara, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə* məzuniyyət 46 təqvim günündən az olmayaraq verilir. ^[193]

Maddə 121. Teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinin əmək məzuniyyətləri

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

On səkkizinci fəsil

Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri

Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri

1. İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı doktoranturada (*adyunkturada*) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər. ^[194]

2. *Fəlsəfə doktoru* elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü iki təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü isə üç təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir. Bu yaradıcılıq məzuniyyətlərindən işçi müvafiq elmi şüaranın qərarına uyğun olaraq ona verilən arayış əsasında istifadə edir. ^[195]

3. İşləməklə yanaşı *doktoranturada (adyunkturada) təhsil alan (o cümlədən doktoranturaya (adyunkturaya) daxil olmaq üçün)* işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir. ^[196]

4. Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqda məşğul olan işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə və arayışı əsasında 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilə bilər.

5. Müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.

6. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində ödənilən əmək haqqı işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əmək haqqından hesablanır.

Maddə 123. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri

1. İşləməklə yanaşı təhsil alan işçilərə aşağıdakı ödənişli təhsil məzuniyyətləri verilir:

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

b) dövlət imtahanlarını vermək üçün;

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

2. Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir.

Maddə 124. Təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri

1. ləğv edilmişdir.

2. ləğv edilmişdir. ^[1971]

3. Ali *təhsil müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, qalan kurslarda 40 təqvim günü, orta ixtisas *təhsili müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir. ^[1981]

4. Ali və orta ixtisas *təhsili müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir. ^[1991]

5. Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə ali *təhsil müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas *təhsili müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə isə 2 təqvim ayınadək məzuniyyət verilir. ^[2001]

6. Peşə *təhsili müəssisələrində* istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir. ^[2011]

7. *Ümumtəhsil müəssisələrinin* qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində imtahanlarını vermək üçün 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

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

On doqquzuncu fəsil

Sosial məzuniyyətlər

Maddə 125. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər

1. Hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir.

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

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

b) doğuş çətin 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).

Maddə 126. Uşaqları övladlığa götürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları

İki aylığadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən 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 ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

Maddə 127. Qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları

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

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

İyirminci fəsil

Ödənişsiz məzuniyyətlər

Maddə 128. Ödənişsiz 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 üçün, habelə yaşına, fizioloji keyfiyyətlərinə görə işdən ayrılmaq zərurəti olduqda işçinin ödənişsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

Maddə 129. Ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri

1. Ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir. ^[2021]

2. İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti altı aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər. ^[2031]

Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri

İşçilərin xahişi ilə *bir iş ilində* aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlər verilir: ^[2041]

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

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;

ç) *orqanizmin funksiyalarının pozulması faizindən* və səbəbindən asılı olmayaraq *əlli illiyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə* – bir təqvim ayınadək; ^[2051]

d) müharibədə döyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslərə – 14 təqvim gününədək;

e) Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət (yaralanma, travma,

kontuziya) almış işçilərə – 14 təqvim gününədək; [\[206\]](#)

ə) *insanın immuncətişmazlığı virusu ilə yaşayan* uşaq böyüdən, həmçinin *18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş* uşağı olan valideynlərə – 14 təqvim gününədək; [\[207\]](#)

f) doktoranturada (*adyunkturada*), təhsil alan işçilərə –1 təqvim ayınadək; [\[208\]](#)

g) *ali təhsil müəssisələrində* 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 – *tibb* müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək;

x) *18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşaqları olan işçilərə - 14 təqvim gününədək;*

i) *ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə -7 təqvim gününədək.* [\[209\]](#)

Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizədə müvafiq seçki komissiyasında qeydə alındığı gündən seçkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi günədək ərizəsində göstərilən müddət üçün ödənişsiz məzuniyyət verilir. [\[210\]](#)

İyirmi birinci fəsil

Məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi qaydaları

Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası

1. İşçinin birinci iş ili üçün *əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ* əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir. [\[211\]](#)

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

3. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün məzuniyyət işəgötürənlə 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) qadınların hamiləliyə və doğuşa görə – sosial məzuniyyətdən bilavasitə əvvəl, yaxud sonra;

b) on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin;

c) müddətli hərbi xidmətdən buraxıldıqdan 3 ay keçənədək işə götürülən işçilərin;

ç) əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyənlərin;

d) hərbi qulluqçu arvadının (ərinin);

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

ə) *əlilliyi olan şəxslərin.* [\[212\]](#)

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 görə əlavə məzuniyyət müvafiq istehsalatda, peşə və ya vəzifədə iş ili ərzində faktik işlədiyi vaxta mütənəsib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyətə işçinin hüququ həmin iş yerlərində üst-üstə azı altı ay işlədikdə əmələ gəlir.

Maddə 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 saxlanması 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;

ç) 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 ödənişli sosial məzuniyyət müddəti, ~~həbelə azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət~~ məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir. [KM5](#)

Maddə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik

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

2. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə növbəsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının, o olmadıqda isə işçinin rəyi öyrənilməklə işəgötürən 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 *18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş* uşağı olan qadınlara; [\[213\]](#)

16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qəyyuma;

hərbi qulluqçunun arvadına (ərinə);

əlilliyi olan şəxslərə; [\[214\]](#)

müharibə veteranlarına;

Çernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşmüş 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.

4. *Müəssisədə işlədiyi müddətdən asılı olmayaraq işçinin arzusu ilə əmək məzuniyyəti arvadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olduğu dövrdə verilir.* [\[215\]](#)

Maddə 134. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydası

1. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə vaxtı işəgötürənin və işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər.
2. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi dedikdə, cari ildə məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir.
3. İşçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər:
 - a) əmək qabiliyyəti müvəqqəti itirildikdə;
 - b) əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə;
 - c) işəgötürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə;
4. İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsinin istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedişinə xələl gətirə biləcəyi hallarda işəgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.
5. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.
6. *Hərbi vəziyyət dövründə səfərbərlik planlarına (tapşırıqlarına) uyğun olaraq əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.* [\[216\]](#)

Maddə 135. Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yolverilməzliyi [\[217\]](#)

1. Bu Məcəlləyə uyğun olaraq işəgötürən 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 ödənilir.

Maddə 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. İşçinin 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.

Maddə 137. Məzuniyyətin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geriçağırma qaydası

1. Əmək məzuniyyəti işçinin arzusu və işəgötürənin razılığı 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 işçinin arzusu ilə növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilib verilir. [\[218\]](#)
2. Müstəsna hallarda – istehsalatda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırıla bilər. Əmək məzuniyyətindən geriçağırma əmrə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirməlidir.
3. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə ya işə başladığı gündən etibarən əmək haqqı hesablanır və işləndiyi məzuniyyət günlərinin əvəzində ödənişsiz 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 ödənilir. [\[219\]](#)
4. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işəgötürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər.

Maddə 138. Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması

1. Bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə (sərəncamda, qərarla) işçinin adı, atasının adı və soyadı vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin növü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başlandığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün göstərilməlidir.
2. Məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı beş gün qalmış verilir və işçi onunla tanış edilir.
3. İşəgötürən məzuniyyətlərin verilməsinin uçotunu dürüst və vaxtında aparmağa borcludur. Məzuniyyətlərin verilməsinin uçotu işçilərin iş illəri, məzuniyyətlərin növləri, müddətləri, verildiyi vaxt və müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın) nömrəsi, tarixi göstərilməklə aparılmalıdır. Məzuniyyətlərin verilməsi işəgötürənin imkanlarına müvafiq olaraq kompüter proqramları və ya sadələşdirilmiş kargüzarlıq yolu ilə aparılır.
4. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsinin düzgünlüyünün təmin olunması məqsədi ilə məzuniyyətlərin uçotu işçilərin iş illəri üzrə aparılmalıdır.

İyirmi ikinci fəsil

Məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının ödənilməsi qaydaları

Maddə 139. Məzuniyyət haqqı ödənilərkən nəzərə alınan əmək haqqı növləri

1. Məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı hesablanarkən əməyin ödənilməsinin qüvvədə olan sistemində daxil olmayan birdəfəlik ödənişlər istisna edilməklə bu Məcəllənin 154-cü maddəsinin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş əmək haqqı anlayışına daxil olan bütün növ ödəmələr nəzərə alınır.
2. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş siyahısı, habelə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 140. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsi

1. Məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı onun hansı iş ili üçün verilməsindən asılı olmayaraq

məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayının orta əmək haqqına əsasən müəyyən edilir.

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

3. Məzuniyyət günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ötrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə orta aylıq əmək haqqının məbləği tapılır və alınan məbləği ayın təqvim günlərinin orta illik miqdarına – 30,4-ə bölmək 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 ödənilməsi üçün əmək haqqının hesablanması qaydası işçiyə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilərkən də tətbiq edilir. [\[220\]](#)

5. İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.

6. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı müəyyən səbəbdən məzuniyyət başlandıqdan sonra ödənilmişdirsə, işçinin 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 ödənilməlidir.

Maddə 141. Məzuniyyətdə olan işçiyə əlavə sosial-məişət müavinətlərinin ödənilməsi

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

2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmçinin işəgötürən və ya işəgötürənlərin nümayəndəli orqanı işçilərə məzuniyyət vaxtı üçün bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş ödənclərin, yardımların verilməsini tənzimləyən qaydalar hazırlayıb qəbul edir.

Maddə 142. Məzuniyyət vaxtı orta əmək haqqını ödəmək üçün vəsaitin mənbələri

1. Məzuniyyət vaxtının əmək haqqı əməyin ödənilməsi üçün nəzərdə tutulan vəsait hesabına ödənilir.

2. İşəgötürən bu Məcəllənin 141-ci maddəsində göstərilən qaydada müəyyən edilmiş ödənclərin verilməsi üçün vəsaiti və onun mənbəyini müəyyən etməlidir.

İyirmi üçüncü fəsil

Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun tənzimlənməsi qaydası

Maddə 143. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi

1. Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən çıxarılma halları istisna olmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir. [\[221\]](#)

2. İşçi 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 görə pul əvəzi ödənilir.

Maddə 144. İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün pul əvəzinin verilməsi

—

1. ləğv edilmişdir. [\[221\]](#)

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündə hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir. [\[221\]](#)

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

4. Müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyətindən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çatanaqədər xitam verilərkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər.

Maddə 145. Məzuniyyətlərin verilməsi zamanı kollektiv müqavilələrlə və ya əmək müqavilələri ilə tənzimlənən qaydalar

İşəgötürən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə birlikdə və ya öz mülahizəsilə vəsaiti hesabına məzuniyyətlərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müddətlərindən az olmamaq şərti ilə başqa növ məzuniyyətlərin, onların müddətlərinin artırılmasını, məzuniyyətə gedərkən işçilərə müvafiq miqdarda sosial-məişət müavinətinin, sanatoriya-kurort müalicəsinin xərclərinin ödənilməsinə və məzuniyyətdən səmərəli istifadə etmək üçün məzuniyyət dövründə işçilərin 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 tutula bilər.

Maddə 146. Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin 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 mövcud olduqda, işəgötürənin təqsiri olmadan istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılması ilə əlaqədar olaraq işçilərin qrup halında ödənişli, yaxud ödənişsiz məzuniyyətə buraxıla bilərlər. Bu halda ödənişsiz məzuniyyətin müddəti, işçinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilmiş əsas məzuniyyətinin iki illik müddətinin cəmindən çox olmamalıdır.

2. İşəgötürənin təqsiri üzündən istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırıldığı hallarda işçilərin qrup halında ödənişsiz məzuniyyətə buraxılması yolverilməzdir. Bu hal işəgötürənin təqsiri üzündən boşdayanma hesab

edilir və işçilərə bu Məcəllənin 169-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş məbləğdə əmək haqqı ödənilir.

VI bölmə

Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları

İyirmi dördüncü fəsil

Əmək normaları və işəməz qiymətləri

Maddə 147. Əmək normaları

1. Əmək normaları – hasilat normaları, vaxt normaları, xidmət normaları və işçilərin say normaları işçilər üçün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilir.
2. Əməyin təşkilinin və ödənilməsinin 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 işçi əmək funksiyasını yerinə yetirmək imkanına malik olsun və onun əmək haqqının məbləği qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmasın.

Maddə 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 işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.
2. Yeni əmək normalarının qəbulu və tətbiqi barədə işçilərə 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 işçilər, yaxud onların kollektiv qurumları (brigada) öz təşəbbüsləri ilə yeni üsul və qabaqcıl təcrübəni, iş metodlarını tətbiq etməklə məhsul istehsalında, işlərin, xidmətlərin görülməsində, habelə əmək şəraitinin daxili imkanlar hesabına təkmilləşdirilməsi nəticəsində yüksək göstəricilər əldə etdikdə qüvvədə olan əmək normalarına yenidən baxılması qadağandır.
5. Sahələrarası normalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının *ümumölkə (ölkə)* birliyi ilə məsləhətləşməklə, sahə normaları isə işəgötürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilir. [12221](#)

Maddə 149. Əməyin işəməz ödənilməsi qiymətlərinin müəyyən edilməsi

1. Əməyin işəməz ödənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcələri, əməyin ödənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürməklə müəyyən edilir.
2. İşəməz qiymət görülen işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşın (və ya saatlıq tarif maaşının) gündəlik (və ya saatlıq) hasilat normasına bölünməsi yolu ilə müəyyən edilir. İşəməz qiymət görülen 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 ödənilmə dərəcəsinə uyğun olan aylıq tarif (vəzifə) maaşının aylıq iş günü (aylıq iş saati) normasına bölünməsi yolu ilə tapılır.

Maddə 150. Hasilat, vaxt və xidmət normalarının 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 mənimsənilməsinə və ya istehsal və əməyin təşkil edilməsi dövrü üçün üç ay müddətində müəyyən edilə bilər.
3. Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normaların qüvvədə olması müddəti müəssisənin həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən uzadıla bilər. Müəyyən edilmiş müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir.
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 görüldüyü vaxt ərzində həmin işlər üzrə müvəqqəti və ya daimi normalar müəyyən edilməmiş olsun.

Maddə 151. Hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün şəraitin təmin olunması

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

Maddə 152. İşəməz qiymətlərin ixtiraçılar və səmərələşdiricilər üçün saxlanması

1. İxtiraların və ya səmərələşdirmə təkliflərinin tətbiq edilməsi nəticəsində hasilat, vaxt, xidmət normaları və işəməz 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 ixtiraçıya və ya səmərələşdiriciyə kömək etmiş digər işçilər üçün əmək haqqı hesablanarkən isə əvvəlki qiymətlər 3 ay ərzində saxlanılır.

Maddə 153. Normalaşdırılmış tapşırıqların və xidmət normalarının müəyyən edilməsi

Əməyin vaxtamuzd ödənilməsi sistemində işçilərə normalaşdırılmış tapşırıqlar, eləcə də ayrı-ayrı funksiyaların və iş həcmələrinin yerinə yetirilməsi məqsədi ilə xidmət və işçilərin say normaları müəyyən edilə bilər. ^[223]

İyirmi beşinci fəsil

Əməyin ödənilməsi normaları

Maddə 154. Əmək haqqı

1. Əmək haqqı – müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənclərin məcmusudur.

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

Maddə 155. Əmək haqqının minimum məbləği

1. İşçinin heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.

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

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

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 görülən işlərə görə verilən ödəmələr və digər ödənclər minimum əmək haqqının məbləğinə daxil edilmir.

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

Maddə 156. Əməyinin ödənilməsi 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 ödənilir.

2. Yerinə yetirilmiş işlərin müvafiq tarif (ödəniş) dərəcələrinə aid edilməsi, işçilərə peşə (vəzifə) adlarının və tarif (ödəniş) dərəcələrinin müəyyən edilməsi qüvvədə olan tarif-ixtisas sorğu kitabçalarına uyğun olaraq həyata keçirilir.

3. Əmək normalarını daha yüksək səviyyədə və keyfiyyətlə yerinə yetirən işçilərin ixtisas dərəcəsi birinci növbədə və ya işəgötürənin mülahizəsi ilə növbədənəkar artırılır.

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

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

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

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

Maddə 157. Əməyin ödənilməsi sistemi və növləri

1. İşçilərin əməyi vaxtamuzd, işəməz və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir. Əməyin ödənilməsi işin fərdi və kollektiv nəticələrinə görə aparıla bilər.

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

3. Əmək haqqının tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) maaşı, əlavələr və mükafatlar daxildir. ^[224]

4. Tarif (vəzifə) maaşı – işin mürəkkəbliyi, əməyin gərginliyi və işçinin ixtisas səviyyəsinə görə müəyyən edilən əmək haqqının əsas hissəsidir.

5. Əmək haqqına əlavə – əmək şəraiti ilə əlaqədar əvəzödəmək və ya həvəsləndirmək məqsədi ilə işçinin tarif (vəzifə) maaşına, əmək haqqına müəyyən edilən əlavə ödəncdir.

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

Maddə 158. Əməyin ödənilməsi sistemlərinin tətbiqi qaydaları

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

2. Büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsi sistemi, növləri və məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

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

Maddə 159. Xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əmək haqqı

1. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində işçilərin və Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımlar (əmsallar) müəyyən edilir. Əmək haqqına belə artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir. [\[225\]](#)

2. Bu Məcəllənin 91-ci, 92-ci və 93-cü maddələri ilə müəyyən edilmiş qısaltdılmış iş vaxtı şəraitində çalışan işçilərin əməkhaqları normal iş vaxtı üçün müəyyən edilən tam məbləğlərdə ödənilir. [\[226\]](#)

Maddə 160. Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən əməyin ödənilməsi

1. Vaxtamuzd işçi 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 ödənilir və əmək haqqına əlavə müəyyən edilir.

2. İşəməz işçilərin əməyi görülən işin işəməz qiymətləri üzrə ödənilir. 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 ödənilir. Əgər işçi hasilat normasını yerinə yetirərsə, lakin onun ixtisas dərəcəsi ilə yerinə yetirilən işin dərəcəsi arasında ən azı 2 dərəcə fərq olarsa, ona həmin dərəcələr arasındakı fərq ödənilir.

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

Maddə 161. Peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ödənilməsi

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 ödənilməlidir.

2. 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. [\[227\]](#)

Maddə 162. Müvəqqəti əvəzetməyə görə haqqın ödənilməsi

1. Özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz edən işçi, əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərq ödənilir.

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 işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Maddə 163. Əvəzçilik üzrə əmək haqqının ödənilməsi

1. Əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin əməyinin ödənilməsi mövcud əmək şəraiti nəzərə alınmaqla faktik yerinə yetirilən işə görə ödənilir.

2. Əvəzçilik üzrə işləyənlərin tarif (vəzifə) maaşı, mükafatlandırılması, əmək haqqına əlavələrin, artımların verilməsi əsas işçilər üçün müəyyən olunmuş qaydalara uyğun olaraq həyata keçirilir. [\[228\]](#)

Maddə 164. İstirahət, səssermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülən işə görə əməkhaqqının ödənilməsi

1. İstirahət, səssermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülən işə görə əməkhaqqı aşağıdakı kimi ödənilir: əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;

əməyin işəməz ödənilmə sistemində ikiqat işəməz qiymətlərindən aşağı olmamaqla; aylıq maaş alan işçilərə iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla, əgər iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.

2. İstirahət, səssermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə ona əməkhaqqı əvəzinə başqa istirahət günü verilə bilər.

Maddə 165. İş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi

1. İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir: əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla; əməyin işəməz ödənilmə sistemində işəməz əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.

2. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər.

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

Maddə 166. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi [\[229\]](#)

1. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş həddən aşağı olmamaqla işəgötürən tərəfindən yüksək məbləğdə ödənilir.

2. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqına əlavə ödəmənin konkret məbləği əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.

Maddə 167. Hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi 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 üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır.

Maddə 168. Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi qaydası

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

2. Hazırlanan materialdakı görünməyən çatışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulat, habelə işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul üçün həmin işçiyə yararlı məmulata bərabər miqdarda haqq verilir.

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

Maddə 169. Boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi

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

2. İşçinin təqsiri üzündən boşdayanma vaxtı ödənilmir.

Maddə 170. Yeni istehsal (məhsul buraxılışı) zamanı əmək haqqının ödənilməsi şərti

Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun tam mənimsənilməsi dövr ərzində işçilərin əmək haqqının miqdarı əvvəlkindən az olarsa, onların əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılır. Bu halda əmək haqqının saxlanıldığı dövrün konkret müddəti və onun tətbiq edildiyi işçilərin dairəsi işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 171. Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi

Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənəsib və ya görülən işin faktik hasilatına görə ödənilir.

İyirmi altıncı fəsil

Əmək haqqının ödənilməsinin formaları, qaydaları və əmək haqqından tutulmalar

Maddə 172. Əmək haqqının verilməsi müddətləri

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

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

3. Əmək haqqının verilməsi günü istirahət, *səsvərmə*, *ümumxalq hüzn günü* və ya *iş günü hesab edilməyən* bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir. ^[230]

4. İşçi işdən çıxarkən ona düşən bütün ödənclər tam məbləğdə işdən çıxdığı gün verilir.

5. Əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmaybsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə bu Məcəllənin «əmək mübahisələri» bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir. ^[1709]

6. İşçinin əmək kitabçasının bu Məcəllənin 87-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş vaxtda verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən ləngidildikdə, işçiyə işə düzəlmədiyi bütün müddət üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir.

Qeyd: Bu maddədə «işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə» dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibat uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən və imkanlarından asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işçilərə əmək haqqının ödənilməsi başa düşülməlidir. Bu qayda müştərisi olduğu bank tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinə zidd olaraq maliyyə vəsaitləri ilə bağlı əməliyyatların düzgün aparılmaması, bankın müflisləşməsi, həmçinin görülmüş işin və ya yerinə yetirilmiş xidmətin haqqının başqa işəgötürən tərəfindən ödənilməməsi nəticəsində işçilərin əmək haqqını vaxtında verməyə işəgötürənin özündən asılı olmayan səbəblərə görə imkanı olmadığı hallara şamil edilmir.

Maddə 173. İşçilərin haqq-hesab sənədləri

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

2. İşçilərin haqq-hesab sənədlərində (kitabçalarında, vəərəqlərində, çeklərində) aşağıdakı məlumatlar göstərilir:

hesablanmış əmək haqqının ümumi məbləği;
əmək haqqına əlavələr, mü kafatlar, habelə digər ödənclər, onların növü və məbləğləri;
əmək haqqından tutulan məbləğlər – tutulmanın adı, növü, səbəbi və məbləği;
faktik ödənilən məbləğ;
tərəflərin birinin digərinə ödənilməmiş pul borcu və onun məbləği.

3. Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vəərəqləri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilirənkən işçiyə təqdim edilir. ^[231]

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

Maddə 174. Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vahidi

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

2. Əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər.
3. İşçinin razılığı ilə əmək haqqının 20 faizə qədəri mütənəssib dəyərli natura formasında müəssisədə istehsal edilən istehlak malları ilə, lakin *alkoqollu içkilər, 18 yaşına çatmamış işçilərə energetik içkilər, habelə, bütün məmulatları, narkotik vasitələr və psixotrop maddələr və mülki dövrüyyədə olmasına yol verilməyən (mülki dövrüyyəsi məhdudlaşdırılmış) digər əşyalar* [\[232\]](#) istisna olunmaqla, digər məişətdə işlədilən gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər.
4. Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi – manatla ödənilir.

Maddə 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 məhkəmənin qərarı ilə *qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə* tutula bilər. [\[233\]](#)
2. İşgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:
- a) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;
- b) *qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ;* [\[234\]](#)
- c) işgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun orta aylıq əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;
- ç) müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;
- d) xidməti ezamiyyətə göndərilən işçiyə avans olaraq verilmiş ezamiyyətə xərclərinin ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra artıq qalmış borc məbləği;
- e) mühasibat tərəfindən ehtiyatsızlıqla səhvən yerinə yetirilən riyazi əməliyyatlar nəticəsində artıq verilmiş məbləğlər;
- ə) təsərrüfat ehtiyaclarından ötrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərclənməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;
- f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ;
- g) *həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulan və 4 iş günü müddətində həmin müəssisənin* [\[235\]](#) *həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülən həmkarlar ittifaqına üzvlük haqları.*
3. İşgötürən avansın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində məbləğin tutulması haqqında mühasibat əməliyyatı apara bilər. Bu müddət bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz.
4. İşdən çıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödənclərdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.
5. Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işgötürən tərəfindən işçiyə artıq verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz.
6. İşçinin ərizəsində göstərdiyi məbləğdə və müddətlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərclərin, bankdan aldığı ssudaların, kreditlərin və digər şəxsi borclarının ödənilməsi üçün tutularaq kreditorlara göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditorlarının tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.

Maddə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması [KMQ10](#)

1. Hər dəfə əmək haqqı verilərkən tutulan bütün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə verilməli olan əmək haqqının iyirmi faizindən və müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə əlli faizindən artıq ola bilməz.
2. Əmək haqqından bir neçə icra sənədinə əsasən məbləğlər tutularkən, bütün hallarda işçinin əmək haqqının əlli faizi saxlanmalıdır.
3. Bu maddənin birinci və ikinci hissələri ilə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər islah işləri çəkərkən *habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandırmanın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı* işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına [\[236\]](#) şamil edilmir.

İyirmi yeddinci fəsil

Orta əmək haqqı və onun saxlanması üzrə təminatlar

Maddə 177. Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası

1. Orta əmək haqqı – işçiyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə işgötürən tərəfindən ödənilmiş məvacib və onun tərkibinə daxil olan ödənclərin bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan qaydada müəyyən olunan məbləğdir.
2. Əmək məzuniyyəti dövrü üçün verilən əmək haqqı istisna olmaqla qalan bütün hallarda işçinin orta əmək haqqı ödənişdən əvvəlki iki təqvim ayı ərzində qazandığı əmək haqqının cəmi həmin aylardakı iş günlərinin sayına bölməklə bir günlük əmək haqqı tapılır və alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla müəyyən edilir.
3. 2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı aşağıdakı qaydada hesablanır: işçinin faktik işləmiş günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bölməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir, alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulur.
4. Orta əmək haqqı müəyyən edilərkən bu Məcəllənin 157-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əməyin ödənilməsi üzrə bütün növ ödənclər 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 ödənclər müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 178. Əməyin ödənilməsinin təminatları

1. İşgötürən maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını bu Məcəllənin 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəməyə borcludur. İşçiyə aylıq əmək haqqının ödənilməməsində təqsirkar olan işgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməlidir.

2. Müəssisənin ləğv edildiyi hallarda birinci növbədə işçilərin əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ödəmələri, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə görə pul əvəzi, bu Məcəllənin 77 və 239-cu maddələri ilə müəyyən edilmiş ödəmələri, habelə müəssisənin fəaliyyəti dayandırıldığı günə işçiyə verilməli olan digər ödənclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. Müəssisənin müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə işçilərə həmin ödənclər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir.

3. Əgər bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş hallarda ödəncləri ödəməyə işəgötürənin maddi-maliyyə imkanları yoxdursa, onda işçilərə həmin ödənclər müəssisənin əmlakı satılmaqla və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dövlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ödənilməlidir.

Maddə 179. İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar [KMQ8](#)

1. İşçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ödənilməlidir.

2. Aşağıdakı hallarda işçinin 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 işçilərin nümayəndəsi qismində məhkəmə iclaslarında iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

c) ~~əndəllilər~~, münisflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan əmək arbitrajının tərkibinə daxil edildikdə; [\[237\]](#)

ç) seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçici siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda; [\[238\]](#)

d) müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının ictimai təşkilatların keçirdiyi forumlarda, müşavirələrdə, iclaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgötürən 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 nümayəndə qismində cəlb edildikdə;

ə) fərdi əmək mübahisələrinin həlli zamanı məhkəmə araşdırmalarının aparılmasında iştirak etdikdə;

f) mülkiyyətçinin maraqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üçün məhkəmələrdə iqtisadi mübahisələrin həllində iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

g) hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə, habelə hərbi

nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda; [\[239\]](#)

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

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan *tam və ya qismən ayrılmaqla əlavə təhsil müəssisələrinə* göndərildikdə; [\[240\]](#)

x) yaşadığı inzibati ərazi vahidindən başqa bölgəyə, habelə xarici ölkələrə ezamiyyətə göndərildikdə;

ı) müvafiq tədbirlərdə mülkiyyətçinin maraqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək və işəgötürəni təmsil etmək zəruriyyəti ilə bağlı iş yerindən kənara göndərildikdə;

i) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda;

j) donor olan işçilər tibbi müayinədən keçdikləri, qan və qan komponentlərini verdikləri gün;

k) tibbi müayinədən keçirilən zaman işçilər tibb müəssisəsində olduqları vaxt ərzində;

q) işçilərin öz ixtiralarını və səmərələşdirmə təkliflərini əsas iş yerindən kənarda tətbiqi işlərində iştirak etdikdə;

l) bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş, habelə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən digər hallarda.

m) dövlət və ya bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə. [\[241\]](#)

n) Məhkəmə-Hüquq Şurasına və ya Hakimlərin Seçki Komitəsinə üzv təyin edildikdə;

o) dövlət orqanlarının, elmi müəssisələrin, idarə və təşkilatların əməkdaşları, mütəxəssisləri və ekspertləri Məhkəmə-Hüquq Şurasının fəaliyyətinə cəlb edildikdə;

ö) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına göndərildikdə. [\[242\]](#)

Maddə 180. İşçinin müəssisənin gəlirindən pay almaq hüququ

İşçilər, 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. İşçilərin bu hüququnu məhdudlaşdırılan və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

Maddə 181. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərə digər təminatların verilməsinin tənzimlənməsi

İxtiraçı və səmərələşdirmə təkliflərinin müəllifləri olan, qan və qan komponentləri verən, ezamiyyətə göndərilən işçilərin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla onlara digər müvafiq təminatların verilməsi qüvvədə olan normativ hüquqi aktlarla tənzim edilir.

VII bölmə

Əmək və icra intizamı

İyirmi səkkizinci fəsil

Əmək və icra intizamının təmin edilməsi qaydaları

Maddə 182. Müəssisədaxili intizam qaydaları

1. Müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi 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) növbə cədvəlləri və onun tənzimlənməsi qaydaları;
- ç) əmək şəraitinin təmin edilməsi qaydaları;
- d) əmək və icra intizamının, əmək vəzifələrinin yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsində fərqlənmiş işçilərin, 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 göstərilməlidir.

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 çay nəqliyyatında, habelə balıqçılıq təsərrüfatının su nəqliyyatı donanmasında;
- c) hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində;
- ç) xüsusi təhlükəli şəraitli yeraltı işlər görülmə iş yerlərində, habelə dağ-mədən sənayesi müəssisələrində ;
- d) dənizdə neft və qaz ehtiyatlarının kəşfiyyatı və istismarı ilə məşğul olan müəssisələrdə;
- e) hərbi sənaye müəssisələrində.

2. İntizam nizamnamələrində yalnız bu Məcəllənin «əmək və icra intizamı» bölməsi 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 görə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması

1. Əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işəgötürən 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 ödənilməklə;
- müəyyən edilmiş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırmaqla və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılma bilər.

İyirmi doqquzuncu fəsil

Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun tətbiqi qaydaları

Maddə 186. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növləri

1. İşəgötürən, 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 öhdəliklərini icra etmədikdə intizam məsuliyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə digər məsuliyyətə cəlb edirlər.

2. İşçi əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirmədikdə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirdikdə, bu Məcəllənin 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan, həmçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş vəzifələrini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda işəgötürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər:

- a) töhmət vermək;
- b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək;
- c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərtlə cərimə etmək;
- ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək.

3. İşəgötürən intizam tənbehinə verərkən işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, onun törətdiyi xətanın xarakterini nəzərə almalıdır. Bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş intizam tənbehlərindən hər hansı biri tətbiq olunmadan işçiyə yazılı və ya şifahi qaydada xəbərdarlıq edilə bilər. Xəbərdarlıq intizam tənbehi sayılmır.

4. İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun işəgötürəni hesab edilən vəzifəli şəxs, müəssisənin mülkiyyətçisi, müəssisə dövlət mülkiyyətində olduqda isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir. İşəgötürən inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada cəlb edilir.

Maddə 187. İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları

1. İntizam tənbehi verilməmişdən əvvəl işəgötürən işçidən yazılı izahatın verilməsini tələb edir. İşçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi ona intizam tənbehi verilməsini istisna etmir.

2. İntizam tənbehi, işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək verilə bilər. İşçinin xəstə olduğu, yaxud məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxt həmin müddətə daxil edilmir.

3. İntizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. Müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftiş aparılmasının) nəticələri ilə

aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətlərinə görə işə işçiyə həmin xətlər törədildiyi gündən *iki il* keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir. ^[243]

4. *İdarə, müəssisə və ya təşkilatın korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumat vermiş işçisi barəsində intizam tənbehinə tətbiq edən idarə, müəssisə və ya təşkilat intizam tənbehinin qanunla müəyyən edilmiş hallardan irəli gəlməsini və korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumatı aidiyyəti olmadığını əsaslandırmalıdır.* ^[244]

Maddə 188. İntizam tənbehi vermək səlahiyyəti olan vəzifəli şəxs

1. İntizam tənbehi, yalnız işçi 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 özünün müavinlərindən birinə, müəssisədən kənarda yerləşən struktur bölməsinin rəhbərinə həvalə edə bilər. Həmin əmrə (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 işçiyə intizam tənbehi vermək səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxs tərəfindən verilibsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan puç (əhəmiyyətsiz) əmr hesab edilir.

Maddə 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 işçiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilə bilər. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz.

3. İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır.

4. İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrə (sərəncamda, qərarla) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənavi hissələrini gözədən salan, habelə intizamsızlığına görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməkdir.

Maddə 190. İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi

1. İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur.

2. İşçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, müəssisədaxili əmək və intizam qaydalarını pozmazsa işəgötürən işdə fərqləndirilmə qaydasında intizam tənbehinə vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər.

3. İşçi intizam tənbehi verilərkən işəgötürən 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 işçi bu Məcəllənin 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılırsa, həmin mükafatlandırıldığı gündən ona verilmiş intizam tənbehi qüvvədən düşmüş hesab edilir.

VIII bölmə

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti

Otuzuncu fəsil

İşəgötürən və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətini müəyyən edən hallar

Maddə 191. İşəgötürənin və işçinin birinin digərinə vurduğu ziyanı görə maddi məsuliyyəti

1. Əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən və işçi öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyanı görə bu Məcəllədə və müvafiq normativ hüquqi aktlarda göstərilmiş qaydada qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar.

2. Aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üçü olduqda tərəflərin birinin digərinə qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla vurduğu ziyanı 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.

Maddə 192. Maddi məsuliyyətin başlanması və onu sübut etmək şərtləri

1. Tərəflərin maddi məsuliyyəti işəgötürənin və işçinin 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.

Maddə 193. İşəgötürən tərəfindən mülkiyyətçiyə vurulan ziyanı görə məsuliyyət

1. Mülkiyyətçi ilə əmək müqaviləsi əsasında fəaliyyət göstərən işəgötürən, özünün qanunazidd hərəkətləri nəticəsində mülkiyyətçiyə vurduğu ziyanı görə bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada və hallarda tam maddi məsuliyyət daşıyır.

2. Mülkiyyətçi əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işəgötürən tərəfindən ona vurulan ziyanın ödənilməsinə təmin edə bilər və ya vurulmuş ziyanın məhkəmə qaydasında ödənilməsi üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş tədbirləri görə bilər.

Maddə 194. Vurulan ziyanın ödənilməsinin 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 ödəməyə borcludur.

2. Zıyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmir.

Otuz birinci fəsil

İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları

Maddə 195. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar

İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyanə görə 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 işçiyə dəyən maddi və ya mənəvi ziyanın məbləği məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edildikdə;

c) işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduqda, habelə bu səbəbdən həlak olması ilə əlaqədar onun ailə üzvlərinə, himayəsində olan şəxslərə müvafiq maddi ziyan dəydikdə;

ç) əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin şəxsi əşyalarının və ya digər əmlakının işəgötürən tərəfindən mühafizəsi, saxlanması lazımı qaydada təşkil olunmadığına görə onların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan vurulduqda, həmçinin bu əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;

d) işçinin əmək haqqı və digər ödənişləri işəgötürən tərəfindən düzgün müəyyən edilmədikdə, habelə əsassız və qanunsuz olaraq verilmədikdə;

e) əmək müqavilələrinə işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin işəgötürən tərəfindən daxil edilməsi nəticəsində işçilərə maddi, mənəvi ziyan dəydikdə;

ə) əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işəgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatlar yaydığına görə işə düzəlmə bilməməsi ilə əlaqədar işçiyə maddi və mənəvi ziyan vurulduqda;

f) əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən digər öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə işçiyə maddi ziyan dəydikdə;

g) işçi seksual qısnamaya məruz qaldıqda. [\[2451\]](#)

Maddə 196. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası

1. Bu Məcəllənin 195-ci maddəsində göstərilmiş hallar işçi tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda, habelə müvafiq səlahiyyətli vəzifəli şəxsin (orqanın) – müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətini yoxlayan təftişçinin, auditorun, habelə auditor təşkilatının, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının və onların vəzifəli şəxslərinin qərarı, rəyi, arayışı, habelə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı) ilə müəyyən olunduqda, işçiyə dəyən maddi ziyan ödənilir.

2. İşçinin 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 işçiyə natura şəklində də ödənilə bilər.

3. Əgər işəgötürən əmək müqaviləsi bağlayarkən və ya sonralar işçinin öz əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün ona məxsus əmək alətlərindən, vasitələrindən və digər əşyalardan istifadə edilməsi barədə razılığa gəlmişdirsə, onda o, işçinin şəxsi əşyalarına vurulan ziyanə görə maddi məsuliyyət daşıyır.

4. İşəgötürən müvafiq əmək şəraiti yaradaraq işçiyə öz şəxsi əmək alətlərini və digər əşyaları müəssisəyə gətirməyə icazə verməyibsə, lakin işçi bunun əksinə olaraq əmək funksiyasının icrası üçün həmin əşyaları gətirib onlardan istifadə edibsə, bu halda işəgötürən yalnız işçinin əmlakına qəsdən vurduğu ziyanə görə müəyyən olunmuş qaydada maddi məsuliyyət daşıyır.

5. İşçiyə 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, işçinin şəxsi mülkiyyətində olan və öz əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işəgötürənin razılığı ilə iş yerinə gətirdiyi maşın və mexanizmlər, elektron və mexaniki cihazları, rabitə və nəqliyyat vasitələri, qurğuları, habelə dəyəri minimum əmək haqqının iki misindən çox olan əl əməyi vasitələri başa düşülməlidir.

Maddə 197. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın ödənilməsinə baxılma qaydası

1. İşçi ona vurulmuş maddi ziyanın məbləğinin ödənilməsi barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. İşəgötürən işçinin ərizəsində göstərdiyi iddiasını araşdırmalı və 15 gün müddətində müvafiq qərar qəbul edərək ona yazılı cavab verməlidir.

2. İşçi, bütövlükdə və qismən işəgötürənin qərarı ilə razılaşmadıqda, habelə müəyyən edilmiş müddət ərzində ona yazılı cavab verilmədikdə dəyən ziyanın ödənilməsi barədə iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər.

3. Vurulan ziyanın ödənilməsi barədə məsələnin məhkəmə qaydasında həll edilməsindən çəkinmək məqsədi ilə tərəflər qarşılıqlı razılıqla belə mübahisələrin həlli üçün başqa qaydalar müəyyən edə bilərlər. Lakin bu qaydalar işçinin məhkəməyə müraciət etmək hüququnu məhdudlaşdırma bilməz.

Otuz ikinci fəsil

İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları

Maddə 198. İşçinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti

Bu Məcəllənin 199 və 200-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallardan başqa qalan bütün hallarda işçi işəgötürənə vurduğu ziyanə görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

Maddə 199. İşçinin tam maddi məsuliyyəti

İşçi qanunazidd hərəkətləri ilə aşağıdakı hallarda vurduğu ziyanə görə tam həcmdə maddi məsuliyyət daşıyır:

a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməməyə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə

əlaqədar olaraq işçinin öz üzərinə tam maddi məsuliyyət götürməsi haqqında işəgötürənlə yazılı müqavilə bağlandıqda;

b) işçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənədicə sənədlər əsasında işəgötürənə, 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; [\[246\]](#)

ç) əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən korladıqda, məhv etdikdə, habelə digər üsulla işəgötürənə qəsdən ziyan vurduqda;

d) alkoqol, toksik (zəhərli), *psixotrop maddələrdən və ya narkotik vasitələrdən sərxoş* vəziyyətdə ziyan vurulduqda; [\[247\]](#)

e) işəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda;

ə) işəgötürənin şəxsiyyətini ləkələyən, şərəf və ləyaqətini alçaldan, habelə həqiqətə uyğun olmayan böhtanlı və təhqirli iftiralər, yalan məlumatlar yaymaqla onun sahibkarlıq fəaliyyətinə ciddi xələl gətirmiş mənəvi ziyan vurulduqda.

2. Ziyanın vurulması aşkar edilən anda 18 yaşı tamam olmamış işçilər yalnız bu maddənin birinci hissəsinin «c», «ç» və «d» bəndlərində göstərilən hallarda qanunvericiliklə müəyyən edilən qaydada tam maddi məsuliyyət daşıyırlar.

Maddə 200. Tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması

1. İstər bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işəgötürən etibar edərək verdiyi əmlakın maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər görən və ya xidmətlər göstərən 18 yaşına çatmış işçilərlə onların tam maddi məsuliyyət daşması barədə yazılı müqavilə bağlaya bilər.

2. İşlərin yerinə yetirilməsinin, xidmətlərin göstərilməsinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürən 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 dərəcəsini 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 göstərilən tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilələr bağlanılmalı olan işçilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahısı işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

4. İşçilərin bilavasitə iş yeri üzrə kollektiv (briqada) məsuliyyəti müəyyən edilən hallarda, həmin kollektiv tərəfindən işəgötürənə vurulan ziyana görə kollektivin (briqadanın) üzvlərinin hər biri özünün məsuliyyət dərəcəsi həddində fərdi maddi məsuliyyət daşıyır.

5. Tam maddi məsuliyyət barədə müqavilə bağlanmadıqda əmələndirən cinayət tərkibi olan təqsirli hərəkətləri istisna olunmaqla qalan hallarda işəgötürənə vurulan ziyana görə işçi yalnız orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

Maddə 201. İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən hallar

1. İşçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən təbii fəlakət – sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın və digər qarşısını alınmaz qüvvə, normal təsərrüfat, istehsalat, texnologiya riski, işçinin təqsiri olmadan maşın-mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa istehsal vasitələrinin və alətlərin sınıması, korlanması, habelə son zərurət və ya zəruri müdafiə nəticəsində işəgötürənə vurulan ziyana görə o, maddi məsuliyyət daşımır. Bu hallar tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilməzsə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

2. İşçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində vurulan faktik ziyandan əlavə işəgötürənin gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirin, mənfəətin itirilməsinə görə işçi maddi məsuliyyət daşımır.

3. Əgər işçi qabaqcadan bilə-bilə, qəsdən işəgötürəni gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirdən, mənfəətdən məhrum etmək üçün qanunazidd hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə işəgötürənə müəyyən ziyan vurmuşdursa, onda o, yalnız məhkəmənin qərarı ilə işəgötürənin gələcəkdə qazana biləcəyi gəlirin məbləğində ziyana görə maddi məsuliyyətə, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada digər məsuliyyətə cəlb edilə bilər.

Maddə 202. Ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi

1. İşəgötürənə dəymiş ziyanın məbləği faktik itkilər üzrə müəyyən edilir.

2. İşəgötürənin 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. İşəgötürənə vurulan mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında bu Məcəllənin 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş prinsiplə məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 203. Vurulan ziyanın müəyyən edilməsi üçün araşdırmaların aparılması

1. İşəgötürən ona vurulan ziyanın ödənilməsinə təmin etmək qərarına gəlməmişdən əvvəl işçinin yazılı izahatını alır, onun əməlinin qanunauyğunluğunu, dəymiş ziyanla işçinin hərəkətləri (hərəkətsizliyi) arasındakı səbəbli əlaqəni, habelə dəymiş ziyanın həqiqi miqdarını araşdırır.

2. Araşdırmaların (yoxlamanın) gedişində işçinin yoxlama sənədləri ilə tanış olmaq, əlavə izahat vermək (etiraz etmək) hüququ vardır. İşəgötürən işçini yoxlamanın nəticələri ilə tanış etməlidir.

Maddə 204. Vurulan ziyanın məbləğinin işçi tərəfindən könüllü ödənilməsi

1. İşəgötürənə ziyan vurmaqda təqsirkar olan işçi həmin ziyanı könüllü surətdə tam və ya qismən ödəyə bilər.

2. Vurulan ziyanın könüllü surətdə ödənilməsi yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həddə həyata keçirilir.

3. İşəgötürən işçinin razılığı ilə vurulan ziyanı ödəmək üçün möhlət verə bilər.

4. Ziyanın məbləği əvəzinə işçi işəgötürənin razılığı ilə korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verə bilər, habelə şəxsən özü yaxud öz vəsaiti ilə onu təmir edə bilər.

Maddə 205. İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması qaydası

1. İşəgötürənə vurduğu ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

2. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin

orta aylıq əmək haqqından çoxdursa və işçi onu könüllü olaraq ödəməkdən imtina edirsə, onda işəgötürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ödənilə bilər.

3. İşçi ziyanın ödənilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə razı olmadıqda o, ərizə ilə işəgötürənə və müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə müraciət edə bilər.

Maddə 206. Vurulan ziyanın ödənilməsi üçün hakimın prosesual tədbirləri

1. Məhkəmə təqsirlilik dərəcəsini, konkret şəraiti, işçinin 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 işçinin, istərsə də işəgötürənin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində cinayət tərkibi yaranmışdırsa, onda məhkəmə cinayət işi başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının və ziyanın ödənilməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosesual tədbirlər görür.

IX bölmə

Əməyin mühafizəsi

Otuz üçüncü fəsil

Əməyin mühafizəsi normaları, qaydaları və prinsipləri

Maddə 207. Əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını müəyyən edən qanunvericilik

1. İşçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır.

2. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları bu Məcəllə ilə, səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlarla, habelə Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu və ya tərəfdar çıxdığı 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.

Maddə 208. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri [KM012](#)

Bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları hökmən:

işçilərin;
istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlərin;
müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçuların;
məhkəmə hökmlərinin icrası yerlərində işləyən məhkumların;
təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqəladə vəziyyət rejimində işlərin görülməsinə cəlb edilən şəxslərin çalışdıqları bütün iş yerlərində tətbiq edilməlidir.

Maddə 209. Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri

Dövlət hakimiyyəti orqanları, mülkiyyətçilər, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir:

dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş 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 işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vəsaitlərlə həvəsləndirilməsi;

müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraiti yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;

əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsi dövlətin 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 və əlavə təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və əlavə təhsili; [\[248\]](#)

istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hökmən *araşdırılması*, uçota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi; [\[249\]](#)

istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər çəkmiş və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafehlərinin sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;

həmkarlar ittifaqlarının, müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin əməyin mühafizəsini təmin etməyə yönəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;

əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

Maddə 210. Əməyin mühafizəsi məsələlərinin həllində ictimai birliklərin iştirakı

İşəgötürənlər, işçilər, habelə ayrı-ayrı fiziki şəxslər əməyin mühafizəsi problemlərini həll etmək üçün birləşərək ictimai birliklər haqqında qanunvericiliyə müvafiq olaraq fəaliyyət göstərən ictimai birliklər yarada bilərlər. Dövlət hakimiyyəti orqanları, habelə işəgötürənlər bu ictimai birliklərə hərtərəfli kömək göstərməli və əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi barədə normativ hüquqi aktları qəbul edərkən onların təkliflərini və tövsiyələrini nəzərə almalıdır.

Əməyin mühafizəsinin hüquqi, təşkilati-texniki və maliyyə təminatı

Maddə 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:

işçilərə pulsuz müalicə-profilaktik yeməklərin, süd və ona bərabər tutulan məhsulların verilməsi üçün zərərli, ağır və yeraltı əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin; ^[250]

işlərin yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin;

yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin; ^[251]

hamilə və ya bir yaşına çatmamış uşağı olan qadınların əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin; ^[252]

hamilə və ya bir yaşına çatmamış uşağı olan qadınların iş yerlərində təmasda olması qadağan olunan zərərli istehsalat amillərinin; əmtəələrin istehsalı, işlərin (xidmətlərin) görülməsi zamanı istifadəsi qadağan olunan kimyəvi, radioaktiv və digər yüksək təhlükə mənbəli maddələrin;

işçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin; yoluxucu xəstəliklərin baş verməsinin yüksək riski ilə əlaqədar və profilaktik peyvəndlərin məcburi aparılması tələb olunan işlərin respublika üzrə vahid, əhatəli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir. ^[253]

2. Bu maddənin birinci hissəsində sadalanan siyahılar kütləvi tirajlarla nəşr etdirilməli və iqtisadiyyatın bütün sahələri üzrə işəgötürənlərin, həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının istifadəsinə verilməlidir. İşəgötürənlər bütün imkanları və məqbul üsulları ilə işçilərin həmin siyahılarla istənilən vaxt tanış olması və istifadəsi üçün zəruri tədbirlər görməyə borcludurlar.

Maddə 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, işəgötürənlərin vəzifələrini müəyyənləşdirir, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək sahəsində onların fəaliyyətini əlaqələndirir və ona nəzarət edir;

həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin 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.

Maddə 213. Əməyin mühafizəsi sahəsində icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, habelə dövlət konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri öz səlahiyyətləri daxilində:

həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının, işəgötürənlərin 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.

Maddə 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 mulkiyyətçilərə 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.

Maddə 215. Əməyin mühafizəsi sahəsində mulkiyyətçinin və işəgötürənlərin vəzifələri

Müəssisənin mulkiyyətçisi və işəgötürəni 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 lazımı 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 çeşidlərdə 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 öhdəliklərin yerinə yetirilməsini;

müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi müddətdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün görülən tədbirlərin nəticələri haqqında statistik hesabatın verilməsini.

Maddə 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 öyrənmək, mənimsəmək və onlara əməl etmək;

əmək funksiyasını özünü və başqa işçiləri təhlükəyə məruz qoymayacağı təqdirdə icra etmək, şəxsi buraxılışı olmadan qurğularda, dəzgahlarda, partlayış və həyat üçün təhlükəli digər mənbələrdə iş görməmək;

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, həmçinin baş vermiş qəzalar və bədbəxt hadisələr haqqında işəgötürənin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək;

müntəzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə biliklərini artırmaq;

əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işəgötürənin, iş yeri üzrə rəhbərinin, mütəxəssislərin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tövsiyələrinə əməl etmək.

Maddə 217. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin *araşdırılması* və uçota alınması qaydaları

1. İşəgötürən istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq hadisənin *araşdırılması* üçün dərhal həmin hadisə baş verən günü əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarəti həyata keçirən orqana məlumat verməyə borcludur. ^[255]

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan daxil olmuş məlumat əsasında *bədbəxt hadisənin istehsalatla bağlılığının araşdırılması və onun təhqiqatının aparılması məqsədi ilə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada komissiya yaradır və baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil edir.* ^[256]

3. Bədbəxt hadisənin *araşdırılması* başa çatdıqdan sonra işəgötürən tərəfindən bir gündən gec olmayaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq akt tərtib edilməli və onun bir nüsxəsi mütləq zərərçəkən işçiye təqdim olunmalıdır. ^[257]

4. Bədbəxt hadisənin baş vermə faktını gizlədən, aparılan *araşdırılma* barədə müvafiq akt tərtib etməkdən boyun qaçıran işəgötürən, onun səlahiyyətli vəzifəli şəxsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada məsuliyyət daşıyır. ^[258]

5. Bədbəxt hadisələrin *araşdırılmasının*, uçotunun aparılması bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydalar əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş normativ hüquqi aktla tənzimlənir. ^[259]

Maddə 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. Mütəxəssislərin 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 icraçı layihənin (nümunənin) əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədi ilə müvafiq təşkilatları və mütəxəssisləri cəlb etməklə öz hesabına müstəqil ekspertizaya keçirilməsini təşkil etməlidirlər.

4. İnsanın sağlamlığına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədi ilə texnoloji, yanğın-texniki, sanitariya-gigiyena, tibbi-bioloji ekspertizadan və digər nəzarət növlərindən 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 törədən 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 ödənilir.

Maddə 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi

1. Dövlət müvafiq *təhsil müəssisələrində* ölkədə mövcud istehsalat xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təmin edir. ^[260]

2. İşəgötürənlər həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin təlimi və *əlavə təhsili* sistemini təşkil etməli və qanunvericiliyə müvafiq həyata keçirməlidirlər. ^[261]

3. İşəgötürənlər 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 *əlavə təhsilinin* bütün formalarında əməyin mühafizəsi üzrə təlim nəzərdə tutulmalıdır. İşəgötürən 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 öyrədilməsini təşkil etməlidir. ^[2621]

5. Zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərinə, peşələrə (vəzifələrə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizmlərdə, avadanlıqlarda işləmək üçün işə götürülən işçilərin qabaqcadan əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması keçirilmədən əmək funksiyasının icrasına başlamasına yol verilmir. İşəgötürən bu təlimatlandırmaların xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparmağa borcludur.

Maddə 220. 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 təxsisatından əməyin mühafizəsi üzrə elmi tədqiqat işlərinin maliyyələşdirilməsi, məqsədli dövlət və regional proqramlarının hazırlanması və yerinə yetirilməsi üçün istifadə olunur.

3. İşəgötürən və ya müəssisənin mülkiyyətçisi hər il əmək şəraitindən və əməyin təhlükəsizliyi vəziyyətindən, zədələnmələrin və xəstəliklərin səviyyəsindən asılı olaraq əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin keçirilməsi üçün lazımı 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 işçilərin əməyinin ödənilməsinə xərclənən vəsaitin məbləğinin iki faizindən az olmamalıdır.

5. ləğv edilmişdir ^[2631]

6. *Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi ilə bağlı işçilər heç bir xərc çəkmirlər.* ^[2641]

Maddə 221. Əməyin mühafizəsi fondu

1. Dövlət və müəssisələr səviyyəsində əməyin mühafizəsi *fondu yaradıla bilər*. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu müvafiq icra hakimiyyəti tərəfindən təsis edilir. ^[2651]

2. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu:

~~dövlət büdcəsindən ayırmalar;~~ ^[2661]

~~müəssisələrin mənfəətindən ayırmalar;~~ ^[2671]

~~əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını pozan inzibati qaydada cəzalanmış vəzifəli şəxslərin ödədikləri cərimələrin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hissəsi;~~

~~müəssisələrin, vətəndaşların könüllü ödəmələri və başqa ödəmələr hesabına təşkil edilir.~~

3. Müəssisə üzrə fond işəgötürən 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 işçilərin əmək şəraitinin və təhlükəsizliyinin normativ tələblərə çatdırılması və ya müəssisədə mövcud olan əməyin mühafizəsi səviyyəsinin yüksəldilməsi tədbirlərində istifadə edilə bilər.

Maddə 222. Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi

1. İşəgötürən 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. İşəgötürən əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, əməyin mühafizəsinin təmin edilməsinə və işçilərin sağlamlığının qorunmasına yönəldilmiş perspektiv və illik tədbirlər planı hazırlayır və həyata keçirir.

3. İşəgötürənlə işçilər arasında sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi üzrə qarşılıqlı öhdəliklər kollektiv müqavilədə, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulur.

4. Əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan istehsalatlarda, həmçinin xüsusi temperatur şəraitində aparılan və ya çirklənmə 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. İşəgötürən həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə vaxtaşırı iş yerlərinin əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına uyğunluğu üzrə attestasiya aparmalıdır. Attestasiyanın nəticələri barədə əmək kollektivinə məlumat verilir. İşəgötürən iş yerləri attestasiyasının nəticələrinə əsasən onları əməyin mühafizəsi üzrə qüvvədə olan normativ aktlara uyğunlaşdırmaq üçün lazımı tədbirlər görməlidir.

6. İşəgötürən işçilərə verilmiş xüsusi geyimin və ayaqqabının, digər fərdi mühafizə vasitələrinin saxlanılmasını, yuyulmasını, qurudulmasını, dezinfeksiyasını, deqazasiyasını, dezaktivizasiyasını və təmirini təmin etməlidir.

7. İşəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş istehsalat sahələrini qazlı və duzlu su ilə təchiz etməlidir.

8. İşəgötürən ilin soyuq və isti vaxtlarında açıq havada, yaxud qızdırılmayan qapalı binalarda və isti sexlərdə çalışan işçilərin isinməsi və ya istirahəti üçün otaqlar hazırlamalıdır.

Maddə 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 *işçilərin sayı əlli nəfərdən çox olduqda* əməyin mühafizəsi xidmətləri yaradılmalıdır. ^[2681]

2. Əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını mükəmməl bilən mütəxəssislər daxil edilir. *İşçilərinin sayı əlli nəfərdən çox olan müəssisələrdə əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi, işçilərinin sayı beş yüz nəfərdən artıq olduqda isə müəssisə rəhbərinin (baş mühəndisinin) əməyin mühafizəsi üzrə müavini vəzifəsi təsis edilir.* Min nəfərdən çox işçinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir. ^[2691]

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 göstərişlər vermək, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyi pozan şəxslərin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə işəgötürənə təqdimatlar vermək hüququna malikdirlər.

4. Əməyin mühafizəsi xidmətinin *rəhbərləri* və mütəxəssisləri öz vəzifələrinə aid olmayan işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilə bilməzlər və vəzifə borclarını düzgün və keyfiyyətli yerinə yetirməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar. [\[270\]](#)

5. İşəgötürən əməyin mühafizəsi xidmətini yalnız əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı ilə yenidən təşkil və ya ləğv edə bilər.

Otuz beşinci fəsil

İşçinin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsi üçün təminatlar

Maddə 224. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin əməyin mühafizəsi hüququna təminatları

1. Əmək müqaviləsinin bağlanması şərtləri bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normalarının tələblərinə uyğun olmalıdır.

2. Əmək müqaviləsində hökmən işəgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərilməlidir.

3. İşçi peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan işə qəbul edilərkən belə xəstəliyə tutulmağın ehtimal olunan müddəti barədə işəgötürən onu hökmən xəbərdar etməlidir. Bu halda yalnız həmin müddətlə məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanmalı və onun müddəti bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərtilə başqa iş verməlidir.

4. İşçilərin peşə xəstəliyinə tutulması ehtimalı olan istehsalatlar və iş yerləri bu Məcəllənin 211-ci maddəsində göstərilmiş siyahıda nəzərdə tutulmalıdır.

Maddə 225. İşçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığortası

1. İşəgötürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada hər bir işçinin istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin sığortalanması barədə müvafiq məlumatların göstərilməsi mütləqdir.

2. İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta sahəsində münasibətlər müvafiq qanunvericiliklə tənzimlənir. [\[271\]](#)

Maddə 226. İcbari tibbi müayinələr

1. Ağır, zərərli və təhlükəli istehsalatlarda işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələrdən keçməsi işəgötürənin hesabına təmin edilməlidir.

2. İşçilər icbari tibbi müayinələrdən keçməkdən boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə, işəgötürən bu Məcəllənin 62-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada onları işdən kənar edə, habelə müvafiq intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

Maddə 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.

Maddə 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.

Maddə 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 işəgötürənin, istərsə də başqa vəzifəli şəxslərin, habelə müəssisələrin və onların struktur bölmələrinin, avadanlıq və qurğuların işi işçilərin sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə törədərsə, müəyyən edilmiş qaydada səlahiyyətli nəzarət orqanları və ya onların vəzifəli şəxsləri tərəfindən aşkar edilmiş pozuntular aradan qaldırılanaqədər dayandırılmalıdır.

Maddə 230. Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə görə 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. İşəgötürən 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 tətillə elan edə bilər. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi müəyyən olunmuş qaydada həll edilir.

Maddə 231. Daha yüngül işə keçirmə

Səhhətinə görə daha yüngül işdə işləməyə ehtiyacı olan işçiləri işəgötürən onların razılığı ilə tibbi rəyə uyğun olaraq daha yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirməyə borcludur.

Maddə 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 *müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)* rəyi əsasında yüngül işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanaqəd və ya əlillik, ~~o cümlədən 18 yaşmadək sağlamlıq~~

imkanlarının məhdudluğu müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir. [\[272\]](#)

Maddə 233. Soyuq və isti havalar şəraitində fasilələr və işin dayandırılması

1. İşçilər aşağı temperatur və şiddətli külək şəraitində açıq havada, habelə ilin soyuq vaxtlarında qızdırılmayan qapalı binalarda işləyərkən onlara qızınmaq üçün fasilələr verilir və ya iş dayandırılır.

2. İşçilər havanın temperaturu azı 41 dərəcə Selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində *və ya ilin soyuq vaxtında, temperaturu müsbət 14 dərəcə Selsidən aşağı olan örtülü, lakin isidilməyən binalarda* işləyərkən onlara bu maddə ilə müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir və iş dayandırılır. [\[273\]](#)

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 ödənilir.

5. İş dayandırıldıqda, boşdayanma vaxtının haqqı işçinin təqsiri üzündən baş verməyən boşdayanma kimi, tarif maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir.

Maddə 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.

Otuz altıncı fəsil

Əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına nəzarət və işəgötürənlərin məsuliyyəti

Maddə 235. Əməyin mühafizəsi üzrə qaydalara və müvafiq normativ hüquqi aktlara əməl edilməsinə dövlət nəzarəti

1. Əməyin mühafizəsi normalarının, qaydalarının, habelə əməyin mühafizəsinə dair normativ hüquqi aktların tələblərinin yerinə yetirilməsinə əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan nəzarət edir.

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanının *qəbul etdiyi* qərarlar hökmən icra olunmalıdır. Bu qərarlardan, *qanunvericiliyə uyğun olaraq inzibati qaydada və (və ya)* məhkəməyə şikayət verilə bilər. [\[274\]](#)

Maddə 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 işəgötürən qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ vardır.

3. Əməyin mühafizəsi üzrə müvəkkilin öz vəzifələrini yerinə yetirməsi üçün işəgötürən ona hər həftə orta əmək haqqını ödəməklə iş vaxtında azı iki saat vaxt ayırır.

Maddə 237. Əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarət sahəsində həmkarlar ittifaqlarının hüquqları

1. Həmkarlar ittifaqları «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulmuş hüquqları çərçivəsində əməyin mühafizəsi qaydalarına və müvafiq normativ hüquqi aktlara işəgötürən 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 *araşdırılmasında*, 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. [\[275\]](#)

4. İşçilərin sağlamlığı və həyatı üçün bilavasitə təhlükə yarandıqda həmkarlar ittifaqlarının hüququ var ki, əməyin mühafizəsi üzrə konstruksiya çatışmazlıqları olan maşınların, mexanizmlərin və digər məhsul növlərinin istehsalını, insanların sağlamlığına zərərli təsir göstərən materialların, texniki və texnoloji vasitələrin tətbiqini, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə zidd olan işləri və işəgötürən 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.

Maddə 238. Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsinə görə işəgötürənlərin

məsuliyyəti

İşçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraiti təmin edilmədikdə və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan tədbirlər yerinə yetirilmədikdə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada işəgötürən inzibati və cinayət məsuliyyətinə cəlb edilir.

Maddə 239. Əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərərə görə, yaxud onun həlak olması ilə əlaqədar maddi məsuliyyət ^[276]

1. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisədə və ya peşə xəstəliyində təqsirli (tam və ya qismən) olan işəgötürən həm işçiyə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə korlanması nəticəsində dəymiş zərərin, həm müalicə olunması üçün çəkdiyi, həm də ona müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar çəkilən xərclərin *eləcə də Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş digər əlavə xərclərin* əvəzini bütövlükdə ödəməlidir. ^[277]

2. İşəgötürənin təqsiri üzündən baş vermiş istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçilərə, habelə bu səbəbdən həlak olmuş işçilərin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada dəymiş zərərə görə müvafiq ödənclər ödənilməlidir.

3. İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq olunmuş qaydalarla müəyyən edilir.

4. İstehsalat qəzaları və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində zərərçəkən şəxslərin zərərə görə verilən ödənclərinin məbləğləri qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmsallaşdırılmalıdır.

5. *Bu maddə ilə nəzərdə tutulmuş ödənclərin verilməsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada işəgötürən tərəfindən istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunan işçilərə şamil olunmur.* ^[278]

X bölmə

Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri

Otuz yeddinci fəsil

Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları

Maddə 240. Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətləri

1. Hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Bu qayda işəgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə *bu Məcəllənin 211-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin beşinci və altıncı abzaslarında nəzərdə tutulan iş yerlərinə (işlərə)* işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur. ^[279]

2. İşəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla bu səbəblərə görə əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etdikdə, qadın imtinanın səbəbi barədə işəgötürəndən yazılı cavab verilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edilməsinin səbəblərinə görə qadın hüququnun müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

Maddə 241. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər ^[280]

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 göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqda 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 çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

- a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;
- b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;
- c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;
- ç) 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 görülməsinə 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.

Maddə 242. Qadınların gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətlərinin məhdudlaşdırılması

1. Hamilə, 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınların gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların yazılı razılığı ilə (hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınlara münasibətdə onların, habelə uşağın həyat və ya sağlamlığına təhlükə yaranmaması barədə həkim rəyi olduqda) yol verilir.

2. Bu maddənin 1-ci hissəsi 14 yaşınadək uşağı, həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı övladlığa götürən qadınlara da şamil edilir. ^[281]

Maddə 243. Hamilə və yaş yarımadək uşaqlı qadınların daha yüngül işə keçirilməsi

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 keçirilir.

2. Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlar, əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı uşağını yedizdirməkdə və ya əmizdirməkdə çətinlik çəkirlərsə, işəgötürən qadının ərizəsi ilə onu uşağı yaş yarımına çatanaq başqa yüngül iş keçirməlidir və ya uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməlidir.

2-1. Bu Məcəllənin 211-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin beşinci və altıncı abzaslarında nəzərdə tutulan hallar baş verdikdə həmin hallar aradan qalxanaq işəgötürən hamilə və ya bir yaşına çatmamış uşağı olan qadınları yüngül iş keçirməlidir.^[2821]

3. Qadınlar bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda başqa yüngül iş keçirilərkən onların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

4. Hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə görə qadınların əmək haqqının azaldılması qadağandır.

Maddə 244. 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 çox 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 (növbəsinin) 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.

Maddə 245. Qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanılması

1. Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud 18 yaşınaq əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən 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.^[2831]

2. Hamilə və 3 yaşınaq uşağı olan qadınların həm özünün, həm də uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinələrinin keçirildiyi, həkim məsləhətləri aparıldığı günlərdə orta əmək haqqı saxlanılır. Belə müayinələrin keçirilməsi üçün işəgötürən hökmən hamilə qadınlara zəruri şərait yaratmalıdır.

Maddə 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 öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına şamil edilir.

Otuz səkkizinci fəsil

Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri

Maddə 247. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək hüququ və onun xüsusiyyətləri

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, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır.^[2841]

Maddə 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.

Maddə 249. İşə qəbul zamanı yol verilən yaş həddi

1. Yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol verilmir.

2. ləğv edilmişdir^[2851]

Maddə 250. Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, əxlaqi kamilliyinə mənfi təsir göstərən gecə klublarında, barlarda, alkoqollu və energetik içkilərin, tütün məmulatlarının, toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanılması işlərində, narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı olan və həyatına, sağlamlığına və ya mənaəviyyətinə təhlükə törədə bilən digər 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 edə bilən işlərə götürülməsi qadağandır.^[2861]

Maddə 251. Yaşı 18-dən az olan işçi 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 yaşaəq olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl

ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;

b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 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-dən 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.

Maddə 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 çatanaqədər hər il işgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

Maddə 253. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlər

1. 18 yaşına çatmamış 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 ödənilir.

2. Yaşı 18-dən az olan və işəməz işlərdə çalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməz qiymətlər üzrə ödənilir, 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.

Maddə 254. Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan olunması ^[287]

1. Yaşı 18-dən az olan işçiləri gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır. ^[288]

2. Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı hesab edilir.

Maddə 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.

Otuz doqquzuncu fəsil

Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin və ailə kəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri ^[289]

Maddə 256. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində işgötürənlərlə işçilər arasında əmək münasibətlərinin yaranması və tənzimlənməsi yalnız müvafiq növ 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 bütövlükdə 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. ^[290]

3. Bütün növ 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.

Maddə 257. Kənd təsərrüfatı müəssisələrində iş vaxtının və əməyin ödənilməsinin 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 çərçivəsində nizamnamələri (əsasnamələri) ilə müəyyən edilir. Bu müəssisələrdə iş vaxtının cəmlənmiş və ya mövsümi işlərin yerinə yetirilməsi üçün ayrı-ayrı dövrlərə bölünmüş uçotu aparıla bilər.

2. Kənd təsərrüfatı təyinatlı məhsul istehsal edən və ya xidmətlər göstərən 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 ödənilməsi formaları, qaydaları, əmək və əməyin qiymətləndirilməsi normaları onların nizamnamələrində, əsasnamələrində nəzərdə tutulmamışdırsa, onda müəssisənin əmək haqqı normalarının müəyyən edilməsi və ödənilməsi 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 tövsiyələr əsasında müəyyən edilir.

Maddə 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 tənzimlənir. Lakin bu təsərrüfatların üzvlərinin əmək münasibətləri mövcud qanunvericiliyə zidd qaydada müəyyən edilməməlidir.

2. ləğv edilmişdir. [\[291\]](#)

3. *Ailə kəndli* təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri, bir qayda olaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanılmaqla tənzimlənir. 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 başçısının* və ya ailə müəssisəsinin rəhbərinin (işəgötürənin) əmri, sərəncamı verilməklə və ya müvafiq qaydada tərtib edilmiş ailə kitabında (jurnalında) qeydiyyatla salınmaqla həyata keçirilə bilər. [\[292\]](#)

XI bölmə

Əmək mübahisələri

Qırxıncı fəsil

Kollektiv əmək mübahisələri

Maddə 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 işəgötürənlər və onların birlikləri, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları təşkilatları üçün məcburidir.

2. Dövlət qulluqçularının kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş normalara uyğun olaraq dövlət qulluğu haqqında müvafiq normativ hüquqi aktla tənzimlənir.

Maddə 260. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti

1. Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli nizamə 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;
- d) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;
- d) kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin 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 işəgötürənləri, müvafiq icra, məhkəmə hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları üçün məcburidir.

Maddə 261. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işəgötürənlər, 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 tətillər, habelə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada sərbəst toplaşaraq digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

3. Kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlərin birlikləri və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəf qismində iştirak edirlər.

Qırx birinci fəsil

Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi və onlara baxılması

Maddə 262. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi

1. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi ilə əlaqədar kollektiv tələblər bu Məcəllənin II bölməsində 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 işəgötürənlə danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün öz səlahiyyətli nümayəndələrini ayıra bilər və ya danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqları təşkilatına həvalə edə bilərlər.

4. İşəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan tələblərə yol verilmir. Tələblər iqtisadi imkanlarına uyğun olmadıqda işəgötürən bunu auditor rəyinə əsasən sübut etməlidir.

Maddə 263. Kollektiv tələblərə baxılması

1. İşəgötürən kollektiv tələblərin ona təqdim edildiyi vaxtdan 5 iş günü müddətində öz qərarını yazılı formada işçilərə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatına bildirməlidir. İşəgötürən kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə və ya tələblərə cavab verilməsini gecikdirdikdə, kollektiv əmək mübahisəsi başlanmış hesab olunur.

2. İşəgötürən kollektiv əmək mübahisəsinin başlanması haqqında 3 iş günü müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat verməlidir.

3. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə 1 ay müddətində baxılır.

Maddə 264. Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üsulları

Kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur.

Qırx ikinci fəsil

Kollektiv əmək mübahisələri həllinin barışdırıcı üsulları

Maddə 265. Kollektiv əmək mübahisəsi həllinin barışdırıcı üsulları

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan istifadə oluna bilər: razılaşdırıcı komissiyadan; vasitəçidən; əmək arbitrajından.
2. Tərəflər bu üsullardan birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsuldən istifadə edilməsi barədə öz aralarında razılığa gələ bilərlər. Əldə edilmiş razılıq protokolla rəsmiləşdirilir.
3. İşçilər kollektiv əmək mübahisəsinin həlli gedişində öz tələblərini müdafiə etmək məqsədi ilə istehsal prosesinə mane olmadan işdən kənar vaxtlarda iclaslar, yığıncaqlar keçirmək hüququna malikdirlər.
4. Tərəflərin nümayəndələri, razılaşdırıcı komissiya, vasitəçi, 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.

Maddə 266. Razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması

1. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və işgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) və işçilərin 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.

Maddə 267. Kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması

1. Vasitəçi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə mübahisənin nəticələrində marağı olmayan yüksək ixtisaslı və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən edilir.
2. Vasitəçi işgötürəndən kollektiv əmək mübahisələrinə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları tələb etmək hüququna malikdir.
3. Vasitəçi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqelərinin barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə təqdim edilir. Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəçinin 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.

Maddə 268. Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması

1. Əmək arbitrajı 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 öz 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 arbitrajı 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 gəlməzlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.

Maddə 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. İşgötürən barışdırıcı komissiyanın, vasitəçinin, əmək arbitrajının normal fəaliyyəti üçün zəruri iş şəraiti yaratmalıdır.

Qırx üçüncü fəsil

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətill hüququnun həyata keçirilməsi

Maddə 270. Tətill keçirilməsinin hüquqi əsasları

1. İşçilərin təkbəşinə 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. İşəgötürən 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 könüllüdür. *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.* [\[293\]](#)
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. İşəgötürən 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. *Cəzaçəkmə müəssisələrində məhkumlara əmək mübahisələrinin həlli üçün əmək fəaliyyətini dayandırmaq və tətil etmək qadağan edilir.* [\[294\]](#)

Maddə 271. Tətil keçirilməsi barədə qərarın qəbul olunması

Tətil keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığılacağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) tərəfindən bu Məcəllənin 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir.

Maddə 272. Tətil barədə işəgötürənə məlumat verilməsi

Tətilin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı işəgötürənə tətil keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir.

Maddə 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 işəgötürənə yazılı məlumat verilməlidir.

Maddə 274. Tətilə başçılıq edən orqan

1. Tətilə ümumi yığılacaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətil komitəsi başçılıq edir.
2. Tətil komitəsi işçilərin ümumi yığılacağını (konfransını) çağırmaq, işçilərin marağına toxunan məsələlər üzrə işəgötürəndən 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 işəgötürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməlidir.
4. Tətil komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:
 - işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;
 - işəgötürənin 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 alçaldan hərəkətlərin, müəyyən edilmiş qaydada, qarşısını alır;
 - işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;
 - tətil fondu yaradılmışsa, onun idarəciliyini 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 fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə işçilərin ümumi yığılmasının (konfransının) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatının qərarı ilə tətil komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

Maddə 275. Tətilin gedişində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri

1. Tətilin keçirildiyi dövrdə tərəflər kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün danışıqları davam etdirməyə borcludurlar.
2. İşəgötürən, 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 görməyə 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 həyatı 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 görülür.

Maddə 276. Tətildə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin təminatları

Tətildə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin öz əmək funksiyasını davam etdirmək hüququ vardır. Bu mümkün olmadıqda, həmin işçilərin əmək haqqı işçinin təqsiri olmadan məcburi boşdayanma hallarında əmək haqqının ödənilməsi qaydalarına uyğun olaraq ödənilir.

Maddə 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.

Maddə 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 tətillə 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 işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi məhkəmənin qərarı ilə tətil fondunun vəsaitlərinə yönəldilə bilər.

6. Dövlət orqanlarının, vəzifəli şəxslərin və digər işəgötürənlərin hər hansı formada birbaşa və ya dolayısı ilə tətili maliyyələşdirmələri qadağandır.

Maddə 279. Tətilin başa çatması və dayandırılması

1. İşəgötürən 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 fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə dərhal dayandırılmalıdır.

Maddə 280. Tətil hüququnun məhdudlaşdırılması və tətillərə yol verilməyən hallar

1. Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətil hüququ məhdudlaşdırıla *və ya qadağan oluna* bilər. [\[295\]](#)

2. Dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması ilə bağlı hallardan başqa siyasi məqsədlər güdən tətillərə yol verilmir.

Maddə 281. Tətillərin qadağan edildiyi sahələr

1. İnsanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün həyati əhəmiyyət kəsb edən bəzi xidmət sahələrində (xəstəxana bölməsi, elektrik enerjisi təchizatı, su təchizatı, telefon rabitəsi, hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti, yanğından mühafizə xidməti) tətillərin keçirilməsi qadağan edilir. Bu sahələrdə yaranmış kollektiv əmək mübahisəsinə 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 razılaşdırılmaqla 5 nəfərdən az olmayaraq təkcə 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.

Maddə 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 işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır.

3. *Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı olduqda işçilər tətilə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətilə başçılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdır.* [\[296\]](#)

Maddə 283. Tətil iştirakçılarının əmək haqqının ödənilməsi

İşəgötürən tətildə iştirak edən işçilərin tətil dövrü üçün əmək haqqını tam və ya qismən ödəyə bilər. Əmək haqqının ödənilməsindən imtina mübahisə üçün əsas ola bilməz.

Maddə 284. İşəgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması

1. İşəgötürən 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:

işəgötürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına açıq-aşkar uyğun olmadıqda;

qanunsuz elan olunmuş tətil davam etdirildikdə;

onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətilin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

2. İşəgötürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərlə, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı, tətilin dayandırılıb işə başlanılması barədə razılığa nail olmaq üçün bütün imkanlarından istifadə etməlidir.

3. Lokautun elan edilməsi üçün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgötürən lokaut elan edərək müəssisəni müvəqqəti bağlaya bilər.

4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş hallardan başqa qalan hallarda, habelə dövlət mülkiyyətində olan və ya mülkiyyətinin yarısından çoxunda dövlətin payı olan müəssisələrin işəgötürəni tərəfindən lokautun elan edilməsi qadağandır.

Qeyd: Lokaut – kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi işəgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.

Maddə 285. Lokautun qanuniliyinin araşdırılması və işəgötürənin məsuliyyətə cəlb edilməsi

1. İşçilərin müraciəti əsasında lokautun qanunauyğun elan edilməsi və əsaslandırılması məsələsinə məhkəmə tərəfindən baxılır.

2. Məhkəmə, işəgötürən tərəfindən elan olunmuş lokautu əsassız və qanunsuz hesab edərsə, işçilərə dəyən maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsi, habelə işəgötürənin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada digər müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə qərar qəbul edir.

Maddə 286. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarını pozmağa görə məsuliyyət

1. Qanunsuz elan edilmiş tətili davam etdirən şəxslər işəgötürənə vurulan ziyana görə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar.

2. Digər işəgötürənlər tətilin maliyyələşdirilməsinə görə işəgötürənə 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. İşəgötürən qanunsuz elan edilmiş tətilin davam etdirilməsini təşkil edən işçiləri intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

Qırx dördüncü fəsil

Fərdi əmək mübahisələri, onların tərəfləri və predmeti

Maddə 287. Fərdi əmək mübahisələri anlayışı

Fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi 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.

Maddə 288. Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti

Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizamada salınır:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- b) əmək normalarının, həmçinin işçinin əmək funksiyasının həcmnin müəyyən edilməsi;
- c) əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;
- ç) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;
- e) əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;
- ə) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;
- f) intizam tənbehi verilməsi;
- g) əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;
- ğ) işçinin işəgötürənə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- h) işəgötürənin işçiyə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- x) işçilərin və ya iş yerlərinin attestasiyası komissiyasının qərarının qanunauyğunluğu və ya əsaslılığının müəyyən edilməsi;
- yy) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;
- i) istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyana görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- j) səhmlər və ya digər qiymətli kağızlar üzrə ödəmələrin məbləğlərinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi, habelə özəlləşdirmə 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.

Maddə 289. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafelərinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir.

Maddə 290. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflərin vəzifələri və məsuliyyəti

1. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər biri digərinin hüquqlarına hörmət edərək qanunvericiliyin tələblərini, əmək müqaviləsi üzrə öhdəlikləri və əmək mübahisələrini mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmənin qətnaməsini (qərarını) yerinə yetirməyə borcludurlar.

2. İşçinin hüquqlarını və qanuni mənafelərini pozmuş işəgötürən fərdi əmək mübahisəsinin həlli nəticəsində məhkəmə tərəfindən müəyyən edilmiş işçiyə dəyən maddi ziyanı tam məbləğdə ödəməlidir.

3. İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurduğu mənəvi ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır. Mənəvi ziyan vurulduğunu iddia edən işçi həmin ziyana görə iddiasının məbləğini ərizəsində göstərməlidir. İşçiyə dəyən mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında vurulan mənəvi ziyanın ictimai təhlükəlilik dərəcəsinə, işçinin və işəgötürənin 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, işəgötürən və ya onun təbəçiliyində olan vəzifəli şəxs tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsi, alçaldılması, ona böhtan atılması, şəxsiyyətinin təhqir edilməsi, kollektiv arasında gözdən salınması məqsədi ilə barəsində həqiqətə uyğun olmayan, yalan məlumatlar yayması, habelə mənəviyyətinə, əxlaq normalarına, milli qürur hissəsinə, etiqadına zidd olan digər əməllər və hərəkətlər başa düşülməlidir.

Maddə 291. Dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifəli şəxslərinin qanunazidd hərəkətləri nəticəsində vurulan ziyanın ödənilməsi

1. Əmək müqaviləsinin tərəflərinin dövlət orqanlarının, yaxud onların vəzifəli şəxslərinin qanunazidd hərəkətləri və ya hərəkətsizliyi nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsinə tələb etmək və bu ziyanın dövlət tərəfindən ödənilməsi hüququ vardır.

2. Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işçinin işdən çıxarılması və ya kənarlaşdırılması ilə əlaqədar vurulmuş ziyanın ödənilməsi qaydası müvafiq qanunla

müəyyən edilir.

Maddə 292. İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpasını iddia etmək hüququ

1. İşçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeinin 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 barədə 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 təkbaşına tətillə 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.

Maddə 293. Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması vaxtı

1. Fərdi əmək mübahisələrinə, zəruri hallarda, işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır.

2. Əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır.

Qırx beşinci fəsil

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları

Maddə 294. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar [KM06](#)

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 nəzərdə tutulur.

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 çıxardığı qərar işçini və ya işəgötürəni 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.

5. *“Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 27-ci maddəsinə uyğun olaraq fərdi əmək mübahisələri mediasiya vasitəsilə həll oluna bilər. Fərdi əmək mübahisələri ilə bağlı məhkəməyə müraciət etməmişdən əvvəl “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada ilkin mediasiya sessiyasında iştirak tələb olunur.* ^[297]

Maddə 295. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətillə etmək hüququ və qaydası

1. Pozulmuş hüququn bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini 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 müddətində müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətillə edə bilər.

2. İşçi özünün fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətillə əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının qoşulması çağırışı ilə çıxış etməməlidir. Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı işçinin tələblərinin əsaslı, qanuni və ədalətli olduğu qərarına gələrsə, müstəqil olaraq kollektiv tələblərini irəli sürə bilər.

3. İşçinin təkbaşına tətillə etmək hüququnu hər hansı üsul və vasitə ilə işəgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırmasına, habelə belə tətillə keçirilməsinə mane olmasına yol verilmir.

4. Təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərini əsassız və qanunsuz hesab edən işəgötürən məhkəməyə müraciət edə bilər.

5. Təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işəgötürən onun əmək müqaviləsinə ləğv edə bilməz.

6. Tətillə müddəti bitənədək işçi tətillə dayandıraraq işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbaşına tətillə müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edilə bilər.

7. Təkbaşına tətillə edən işçinin tətillə dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi bu Məcəllənin 283-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilə bilər.

8. Təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

Maddə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri [KM06](#)

1. Bu Məcəllənin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana, işçi 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 işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

3. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vəərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.

4. Pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir. ^[298]

5. İşəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə 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.

6. Bu maddədə göstərilən müddətlər üzürlü səbəblərdən – iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarda məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

7. *Mediasiya prosesinin tətbiqi ilə əlaqədar iddia müddətinin axımının dayandırılması məsələsi “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilir.* [\[299\]](#)

Qeyd: Bu maddənin altıncı hissəsində iddiaçının «yaxın qohumu» dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qadaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini hakim üzürlü hal hesab edə bilər.

Maddə 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.

[\[300\]](#)

Maddə 298 ləğv edilmişdir.

Maddə 299. İddianın məbləğində və onun təmin olunmasında məhdudiyyətin olmaması

Fərdi əmək mübahisələri üzrə iddianın məbləğinə, həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyyət qoyula bilməz.

Maddə 300. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri

1. Əgər, işəgötürən 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 mübahisəsinin həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi *barədə qətnamə* və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi *barədə qərardad çıxarır*. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər. [\[301\]](#)

2. İşəgötürən və işçi fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədə həlli prosesində qarşılıqlı razılıqla yazılı barışıq sazişi bağlayarlarsa, hakim tərəflərin həmin sazişlə müəyyən edilmiş öhdəliklərin icrasının təmin edilməsi *barədə qərardad* qəbul edir. [\[302\]](#)

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 (müdafiəçi) tutması ilə əlaqədar çəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar borc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir.

Maddə 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 ödənilməsi *barədə* və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi *başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər görülməlidir*. [\[303\]](#)

Maddə 302. Fərdi əmək mübahisələri üzrə icrada dönüşün məhdudlaşdırılması

1. Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qəbul etdiyi qanuni qüvvəyə minmiş qərarı, qətnaməsi icra edildiyi gündən 6 ay keçdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz.

2. Məhkəmənin qərarının (qətnaməsinin) icrasının dönüşünə, bu qərar yalnız işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər.

Qeyd: «İcrada dönüş» dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, qərarının icraya yönəldilməməsi, icraya yönəldilmiş qətnamənin, qərarın icrasının dayandırılması və ya icra edilmiş qətnamənin, qərarın ləğv edilərək tərəflərin münasibətlərinin, maraqlarının, maddi və digər mənafeələrinin əmək mübahisəsi ilə əlaqədar iddia verilən andaki vəziyyətə qaytarılması başa düşülməlidir.

Maddə 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 bölmə

İşçilərin sosial sığortası [\[304\]](#)

Qırx altıncı fəsil

İşçilərin sosial sığorta olunmasının tənzimlənməsi

Maddə 304. İşçilərin sosial sığorta olunması

1. Sosial sığorta – müvafiq normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutan hallarda işçilərin əmək münasibətləri prosesində itirdikləri gəlirlərinin – əmək haqlarının, əmək haqqına əlavələrin, başqa ödənclərin, həmçinin digər xərclərin müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə əvəzinin ödənilməsi, habelə onların itirilməsinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş təminat formasıdır.

2. İşəgötürən hər bir işçini onunla əmək müqaviləsi bağladığı zaman *“Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta olunmasını* təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin *məcburi dövlət sosial sığorta olunması*, o cümlədən onun əlavə sığorta olunub-olunmaması barədə müvafiq məlumatlar *mütləq* göstərməlidir. ^[305]

Maddə 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.

Maddə 306. İşçilərin sosial sığorta formaları

1. İşçilərin sosial sığortası məcburi dövlət sığortası, onların özləri tərəfindən könüllü sığortalanması və işəgötürən tərəfindən aparılan əlavə sığorta formalarında həyata keçirilir.

2. İşçilərin məcburi dövlət sığortası işəgötürənlər tərəfindən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada və məbləğdə həyata keçirilən sosial sığortalanmadır.

3. İşçilər öz vəsaitləri hesabına müəyyən olunmuş qaydada sosial sığorta müqavilələri əsasında könüllü sığorta oluna bilərlər.

4. İşəgötürənlər, həmçinin 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 keçirə bilərlər.

Maddə 307. İşçilərin sosial sığorta münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. İşçilərin sosial sığorta olunması prinsipləri, sosial sığorta hadisələri və onların müəyyən edilməsi, sosial sığorta üzrə ödəmələrin növləri, sosial sığortanın iştirakçılarının hüquq və vəzifələri, məcburi dövlət sosial sığorta haqqı, ödəmələrin təyin edilməsinin şərtləri və qaydası, vəsaitlərin mənbələri, könüllü və əlavə sığorta üzrə ödəmələrin növləri, habelə sosial sığorta sahəsində digər münasibətlər bu Məcəllə ilə, «Sosial sığorta haqqında» *Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında* Azərbaycan Respublikasının qanunları və onların əsasında qəbul edilmiş başqa normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir. ^[306]

2. Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə əmək müqaviləsi bağlayaraq çalışan əcnəbilər, vətəndaşlığı olmayan şəxslər sığorta olunması üçün müvafiq haqq ödəməklə bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş şərtlərlə və qaydada sosial sığorta olunmaq hüququna malikdirlər.

3. *Sığorta olunmuş işçinin dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçotu “Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq həyata keçirilir, habelə ona “Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq sığorta şəhadətnaməsi (polisi) verilir.* ^[307]

4. İşçilərin sosial sığorta hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya pozan hər hansı fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb olunur.

Maddə 307-1. İşçilərin icbari tibbi sığortası

İşəgötürən “Tibbi sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş qaydada hər bir işçinin icbari tibbi sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin icbari tibbi sığortalanması barədə müvafiq məlumatlar mütləq göstərməlidir. ^[308]

XIII bölmə

Yekun normalar

Qırx yeddinci fəsil

Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət

Maddə 308. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət

İşəgötürənlər, işçilər, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi və fiziki şəxslər tərəfindən bu Məcəllənin, eləcə də bütövlükdə əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktların dürüst və eyni cür tətbiq edilməsinə, onların tələblərinin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarəti öz səlahiyyətləri daxilində prokurorluq orqanları, habelə səlahiyyəti bu Məcəllənin 15-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

Maddə 309. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarət

1. İşçilərin və işəgötürənlərin 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 işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları tərəfindən həyata keçirilir.

2. İşəgötürən və əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları 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.

Maddə 310. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa görə məsuliyyət

İstər işçilər, istərsə işəgötürənlər, istərsə də başqa fiziki şəxslər bu Məcəllə ilə və əmək qanunvericiliyi sistemində 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 öhdəlikləri, vəzifə funksiyasını yerinə yetirməməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada maddi,

intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar. [\[309\]](#)

Maddə 311. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə intizam məsuliyyəti

İşçi və ya işəgötürən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini, əmək funksiyasını, habelə bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan digər normativ hüquqi aktın tələblərini pozaraq biri digərinin hüquqlarına və qanunla qorunan mənafeələrinə müəyyən ziyan vurarsa, bu Məcəllənin 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilir.

Maddə 312. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə inzibati məsuliyyət

Əmək qanunvericiliyini pozan işçi, işəgötürən və digər fiziki şəxslər Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər. [\[310\]](#)

Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinə əsasən əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən tətbiq edilən cərimələrdən toplanan vəsaitin 18 faizi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının işçilərinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi və maddi-texniki bazasının yaxşılaşdırılması məqsədi ilə həmin orqanın hesabına köçürülür. Bu vəsaitdən istifadə qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir. [\[311\]](#)

Maddə 313. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə cinayət məsuliyyəti

İctimai təhlükəli əməlləri ilə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi qaydalarını və ya işçilərin, işəgötürənlərin hüquqlarını və qanuni mənafeələrini 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.

Qırx səkkizinci fəsil

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin tətbiqi ilə bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri

Maddə 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 öz səlahiyyətləri çərçivəsində 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.

Maddə 315. Bu Məcəllə qüvvəyə minənədək bağlanan əmək müqavilələrinin hüquqi qüvvəsi

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olan əmək qanunvericiliyi əsasında işçilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin 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 işçilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin əmrləri (sərəncamları, qərarları) ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələri yazılı formada bağlanmadığı səbəbinə görə ləğv edilə bilməz.

Maddə 316. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı yaranan əmək mübahisələrinin həlli

1. Bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı işçilər və işəgötürənlər 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 çəkinmək və yaranmış mübahisənin könüllü olaraq aradan qaldırılması məqsədi ilə tərəflərin özlərinin müəyyən etdikləri qaydada da həll edilə bilər. Lakin hər bir tərəfin məhkəməyə müraciət etmək hüququ heç bir halda məhdudlaşdırıla bilməz.

Maddə 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 müddələrin qüvvəsinin geriye şamil edilməsinə yol verilir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə

ƏLAVƏLƏR

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavə

Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi forması *

§1. Əmək müqaviləsinin (kontraktı) bağlayan tərəflər haqqında məlumatlar [\[312\]](#)