

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Komentariyası

(01.03.2007-ci ilə qədər olan əlavə və dəyişikliklərlə)

Yenidən işlənmiş nəşr

Müəlliflər kollektivinin rəhbəri
və məsul redaktoru: Bakı Dövlət
Univesitetinin Hüquq fakültəsinin Mülki
proses, əmək və ekologiya hüququ
kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru,
professor **Aliş Məmiş oğlu Qasimov**

22673



"ADİLOĞLU"
Bakı-2007

**Q 23 Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin
Kommentariyası/ hüquq elmləri doktoru, professor A. M. Qasımovun
məsul redaktorluğu ilə. Bakı, “Adiloğlu” nəşriyyatı, 2007, 880 s.**

Yenidən işlənilmiş nəşr.

Bu kommentariya Azərbaycan Respublikasının tarixində onun əmək sahəsi üzrə məcəllələşdirilmiş aktının ilk əhatəli şərhidir. Bu kommentariya öz qarşısına 1 fevral 1999-cu il tarixli (01.03.2007-ci ilə qədər olan əlavə və dəyişikliklərlə) Əmək Məcəlləsinin müddəalarını açıqlamaq, onların elmi-təcrübi şərhini vermək, həmin müddəaların təcrübədə düzgün tətbiqinə yardım göstərmək, əmək münasibətləri sahəsində fikir ayrılıqlarının və mübahisələrin azalmasına, əmək müqaviləsi tərəflərinə, müvafiq orqan və təşkilatlara öz hüquq və vəzifələrini düzgün dərk etmək, ədalətlə və qanunun ruhuna uyğun şəkildə hərəkət etməkdə kömək göstərmək məqsədi daşıyır.

Kommentariyadan ali məktəblərin hüquq fakültələrinin bakalavrları, magistrləri, aspirantları, müəllimləri, prokurorluq və məhkəmə orqanları işçiləri, əmək hüququ sahəsində çalışan mütəxəssislər, eləcə də geniş oxucu auditoriyası bəhrələyə bilər.

Q 1300000000 qrifli nəşr
121-2007

*Müəlliflər kollektivinin rəhbəri və məsul redaktoru: Bakı Dövlət Univesitetinin Hüquq fakültəsinin Mülki proses, əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri, hüquq elmləri doktoru, professor **Aliş Məmiş oğlu Qasimov***

MÜƏLLİFLƏR KOLLEKTİVİ

- Qasimov Aliş Məmiş oğlu - hüquq elmləri doktoru, professor - "Ön söz", X, XI, XIII, V, XV-XVII (Ə. İ Əfəndiyevlə birlikdə), XXI, XXX, XXXI və XXXII fəsillər
- İsmayılov İbrahim İsa oğlu - hüquq elmləri doktoru, professor - III, IV, V və VI fəsillər
- Əliyev Mayis Nəbi oğlu - hüquq elmləri doktoru, dosent - XLI, XLII, XLIII fəsillər
- Cəfərov Zəhid İsa oğlu - hüquq elmləri namizədi, dosent - XXVIII fəsil
- Dadaşov Ziya Nizami oğlu - hüquq elmləri namizədi - I fəsil
- Ələsgərova Lalə Hacıbala qızı - XIX fəsil
- Rəsulova Gülnar Məmmədخان qızı - XLV fəsil
- Abbasov Qurban Rəşid oğlu - XXIX fəsil
- Babayev Salman Salman oğlu - XXII fəsil
- . Allahverdiyev Asif Şirin oğlu - XL fəsil
- . Şükürov Bəhram Adil oğlu - XX fəsil
- . Qurbanov Sadiq Haqverdi oğlu - II fəsil
- . İsayev Rəşad Abdulla oğlu - XLVIII fəsil
- . Ağazadə Fəxrəddin Nifi oğlu - XXXV, XXXVI, XXXVII və XXXVIII fəsillər
- . Həşimli Mirhəşim Ağa oğlu - IX, XII, XXV, XXVI, XXVII, XXXIII və XLVI fəsillər
- . Əfəndiyev Əkrəmcəmil İbrahim oğlu - XV-XVII (hüquq elmləri doktoru, professor A.M. Qasimovla birlikdə), XXIII, XXXIV və XLVII fəsillər
- . Adıgözəlov Dilavər Bəşir oğlu - XLIV fəsil
- . Əsgərli Yunis Sabir oğlu - XVIII fəsil
- . Babayev Fərman Ağababa oğlu - VII fəsil
- . Əsədov Anar Əlibala oğlu - XXXIX fəsil (Zöhrə Nadir qızı Quliyeva ilə birlikdə)
- . Quliyeva Zöhrə Nadir qızı - XXXIX fəsil (Anar Əlibala oğlu Əsədovla birlikdə)
- . Fərəcov Əli Ələddin oğlu - VIII fəsil
- . Məmmədov Rəşad Yusif oğlu - XXIV fəsil

ƏLAVƏ VƏ DƏYİŞİKLİKLƏRİN SİYAHISI

1. "Yoluxucu xəstəliklərin immunprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

20 fevral 2001, q.m.t. 30 mart 2001

2. Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

27 mart 2001, q.m.t. 17 iyun 2001

3. "Məcburi köçkünlərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

5 oktyabr 2001, q.m.t. 28 noyabr 2001

4. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 5-ci hissəsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu

5 oktyabr 2001, q.m.t. 28 noyabr 2001

5. Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

15 noyabr 2001, q.m.t. 1 yanvar 2002

6. "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

12 oktyabr 2001, q.m.t. 10 yanvar 2002

7. "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və bu Qanunla təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

23 aprel 2002, q.m.t. 14 may 2002

8. "Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında", Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi normativ hüquqi aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

24 may 2002, q.m.t. 7 iyul 2002

9. "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

24 dekabr 2002, q.m.t. 10 yanvar 2003

10. "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər əlavələr edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

03 dekabr 2002, q.m.t. 15 yanvar 2003

11. "Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinin tətbiqi edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsinə əlaqədar" Azərbaycan Respublikasının Qanunu

30 dekabr 2003, q.m.t. 1 fevral 2004

12. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə girməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun tətbiqi edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

30 dekabr 2003, q.m.t. 15 fevral 2004

13. Azərbaycan Respublikasının Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

5 mart 2004, q.m.t. 1 aprel 2004

14. Şəkərli diabet xəstəliyinə tutulmuş şəxslərə dövlət qayğısı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 10-cu maddəsində dəyişikliklər edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

21 may 2004, q.m.t. 1 iyul 2004

15. "Dövlət rüsumu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

30 aprel 2004, q.m.t. 23 iyul 2004

16. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

1 sentyabr 2004, q.m.t. 14 sentyabr 2004

17. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

3 dekabr 2004, q.m.t. 1 yanvar 2005

18. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 120-ci maddəsinə əlavə edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

4 mart 2005, q.m.t. 25 mart 2005

19. "Fövqəladə vəziyyət haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

4 mart 2005, q.m.t. 30 aprel 2005

20. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əlavə edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

15 aprel 2005, q.m.t. 20 iyul 2005

21. Məhkəmə-Hüquq Şurası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

1 sentyabr 2005, q.m.t. 25 oktyabr 2005

22. "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

30 sentyabr 2005-ci il, q.m.t. 24 noyabr 2005

23. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavə edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

30 dekabr 2005-ci il, q.m.t. 31 dekabr 2005

24. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

3 mart 2006-cı il, q.m.t. 30 mart 2006

25. "Qanın, qan komponentlərinin donorluğu və qan xidməti haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

3 mart 2006-cı il, q.m.t. 31 mart 2006

26. "Hərbi-nəqliyyat vəzifəsi haqqında Əsasnamə"nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişiklik edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

3 mart 2006-cı il, q.m.t. 27 may 2006

7. "Ailə kəndli təsərrüfatı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əldar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu

10 oktyabr 2006, q.m.t. 01.12.2006

8. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu

8 dekabr 2006, q.m.t. 19.12.2006

9. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavə edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

10 oktyabr 2006, q.m.t. 28.12.2006

10. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

19 dekabr 2006, q.m.t. 28.12.2006

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin (Plenumunun)

Əmək Məcəlləsinin bəzi müddəaları ilə bağlı qərarlarının Siyahısı

- 1. 23 fevral 2000, q.m.t. 1 mart 2000.*
- 2. 29 noyabr 2000, q.m.t. 1 dekabr 2000.*
- 3. 1 mart 2001, q.m.t. 3 mart 2001.*
- 4. 19 aprel 2001, q.m.t. 27 aprel 2001.*
- 5. 29 noyabr 2002, q.m.t. 1 dekabr 2002.*
- 6. 17 iyun 2003, q.m.t. 19 iyun 2003.*

M Ü N D Ə R İ C A T

Kitabda ixtisarla verilmiş şərti işarələrin adı (Abreviaturlar)	23
Ön söz	24
Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu (01.02.1999, N 618-IQ)	26
“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı (15.04.1999, N 122)	30
“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin bəzi fərmanlarının və sərəncamlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi və onlara dəyişikliklər edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı (06.03.2000, N 292)	33

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ

I BÖLMƏ. ÜMUMİ NORMALAR

Birinci fəsil. Əsas müddəalar (m.1-8)	35
Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktlar.....	35
Maddə 2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri.....	37
Maddə 3. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları.....	39
Maddə 4. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri.....	41
Maddə 5. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi digər iş yerləri və qulluqçular.....	41
Maddə 6. Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər.....	42
Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi.....	44
Maddə 8. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş müddətlərin hesablanması qaydaları.....	46
İkinci fəsil. Əmək müqaviləsinin tərəflərinin əsas hüquqları,	

vəzifələri və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində	
ümumi hüquqi təminatları (m.9-21)	47
Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları	47
Maddə 10. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri	51
Maddə 11. İşgötürənin əsas hüquqları	52
Maddə 12. İşgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti	54
Maddə 13. Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin	
əmək hüququnun tənzimlənməsi	55
Maddə 14. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət	
hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri	58
Maddə 15. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət	
nəzarətini həyata keçirən orqan	61
Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin	
yolverilməzliyi	66
Maddə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi	68
Maddə 18. Fərdi və kollektiv əmək mübahisəsi hüququ, onun	
qanunvericiliklə tənzimlənməsi	70
Maddə 19. Həmkarlar ittifaqları	71
Maddə 20. İşgötürənlərin nümayəndəli orqanları	72
Maddə 21. Müəssisələrdə ictimai özünüidarə orqanlarının	
fəaliyyəti	73

II BÖLMƏ. KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZIŞ

Üçüncü fəsil. Kollektiv müqavilə və sazişin bağlanması	
ümumi qaydaları (m.22-24)	75
Maddə 22. Kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması,	
bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri	75
Maddə 23. Kollektiv müqavilənin və sazişin bağlan	
masına, onlara dəyişikliklər edilməsinə və	
icrasına müdaxilənin yolverilməzliyi	77
Maddə 24. Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin	
məcburiliyi	78
Dördüncü fəsil. Kollektiv danışıqlar (m.25-27)	79
Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ	79
Maddə 26. Kollektiv danışıqların aparılması qaydası	80
Maddə 27. Kollektiv danışıqların iştirakçılarına verilən təminatlar	82
Beşinci fəsil. Kollektiv müqavilə (m.28-34)	83
Maddə 28. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması	
zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi	83
Maddə 29. Kollektiv müqavilənin tərəfləri	83
Maddə 30. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və	
bağlanması qaydaları	84
Maddə 31. Kollektiv müqavilənin məzmunu	87

Maddə 32. Kollektiv müqavilənin qüvvəsi	89
Maddə 33. Kollektiv müqaviləyə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi	90
Maddə 34. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət	90
Altıncı fəsil. Kollektiv saziş (m.35-41)	92
Maddə 35. Kollektiv sazişin növləri	92
Maddə 36. Kollektiv sazişin tərəfləri	93
Maddə 37. Kollektiv sazişin hazırlanması və bağlanması qaydaları	94
Maddə 38. Kollektiv sazişin məzmunu	95
Maddə 39. Kollektiv sazişin qüvvəsi	96
Maddə 40. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qaydası	97
Maddə 41. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət	97

III BÖLMƏ. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

Yeddinci fəsil. Əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydası (m.42-53)	107
Maddə 42. Əmək müqaviləsinin tərəfləri	107
Maddə 43. Əmək müqaviləsinin məzmunu	108
Maddə 44. Əmək müqaviləsinin forması	119
Maddə 45. Əmək müqaviləsinin müddəti	120
Maddə 46. Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası	121
Maddə 47. Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar	124
Maddə 48. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər	125
Maddə 49. Əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi	129
Maddə 50. Müsəbiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi	132
Maddə 51. Sınaq müddəti	133
Maddə 52. Sınaq müddəti müəyyən edilməyən hallar	135
Maddə 53. İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydası	136
Səkkizinci fəsil. Əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların tətbiqini tənzimləyən hüquq normaları (m.54-63)	137
Maddə 54. Əmək şəraitinin təmin edilməsi	137
Maddə 55. Əmək şəraitinin əlavə şərtləri	140
Maddə 56. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi	141
Maddə 57. İşçinin əmək funksiyası	143
Maddə 58. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi	144
Maddə 59. Başqa işə keçirmə	148
Maddə 60. İşgötürənin təşəbbüsü ilə başqa	

işə müvəqqəti keçirmə	149
Maddə 61. Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası	151
Maddə 62. İşçinin işdən kənar edilməsi	152
Maddə 63. Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi	155
Doqquzuncu fəsil. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini tənzimləyən hüquq normaları (m.64-67)	157
Maddə 64. İş yerlərinin attestasiyası, onun məqsədi və keçirilməsinin tənzimlənməsi	157
Maddə 65. İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri	162
Maddə 66. Attestasiya olunmayan işçilər	165
Maddə 67. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin tənzimlənməsi	166
Onuncu fəsil. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları və qaydaları (m.68-76)	168
Maddə 68. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları	168
Maddə 69. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası	170
Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları	173
Maddə 71. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilərkən hökmən nəzərə alınmalı olan zəruri şərtlər və qaydalar	179
Maddə 72. Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar	181
Maddə 73. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası	189
Maddə 74. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları	189
Maddə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi	194
Maddə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdıran şərtlər	206
On birinci fəsil. Əmək müqavilələrinə xitam verilərkən işçilərin təminatları (m.77-80)	207
Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları	207
Maddə 78. İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər	211
Maddə 79. Əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən işçilər və hallar	213
Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar	215
On ikinci fəsil. Əmək müqavilələrinin bağlanması, şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamının sənədləşdirilməsi qaydaları (m.81-88)	225
Maddə 81. Əmək müqavilələri bağlanması	

sənədləşdirilməsi	225
Maddə 82. Başqa işə keçirilmə və buna müvafiq digər halların sənədləşdirilməsi	226
Maddə 83. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydası	227
Maddə 84. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmrin məzmunu	229
Maddə 85. Əmək müqavilələrinin sənədləşdirilməsinin uçotu qaydaları	230
Maddə 86. Əmək müqavilələrinin və əmrlərin saxlanılmasının təmin edilməsi	231
Maddə 87. İşçilərin əmək fəaliyyəti haqqında və müvafiq ödəncələrinin haqq-hesab sənədləri	232
Maddə 88. İşçiyə arayışların, xasiyyətnamənin verilməsi və onların başqa yerlərə göndərilməsi şərtləri	239

IV BÖLMƏ. İŞ VAXTI

On üçüncü fəsil. İş vaxtının növləri və tənzimlənməsi qaydaları (m.89-94)	241
Maddə 89. Tam iş vaxtı və onun müddəti	241
Maddə 90. Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi	243
Maddə 91. Qısaldılmış iş vaxtı	246
Maddə 92. Əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti	248
Maddə 93. Xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı	251
Maddə 94. Natamam iş vaxtı	343
On dördüncü fəsil. İş vaxtının rejimi və iş vaxtından artıq vaxtda işin tənzimlənməsi qaydaları (m.95-102)	347
Maddə 95. İş vaxtının rejimi	347
Maddə 96. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu	349
Maddə 97. Gecə vaxtı işin müddəti	352
Maddə 98. Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər	353
Maddə 99. İş vaxtından artıq iş	354
Maddə 100. İş vaxtından artıq işlərin son həddi	358
Maddə 101. İş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar	359
Maddə 102. İş vaxtının uçotu	360

V BÖLMƏ. İSTİRAHƏT VAXTI VƏ İŞÇİLƏRİN MƏZUNİYYƏT HÜQUQLARI

On beşinci fəsil. İstirahət vaxtı (m.103-109)	362
Maddə 103. İstirahət və nahar üçün fasilə	362
Maddə 104. İstirahət günləri	365

Maddə 105. İş günü hesab olunmayan bayram günləri	370
Maddə 106. Ümumxalq hüzn günü	384
Maddə 107. İstirahət, bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi	385
Maddə 108. Bayramqabağı, istirahət günü qabağı günlərdə və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti	386
Maddə 109. İstirahət, bayram günlərində və iş günü hesab edilməyən digər günlərdə işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi	387
On altıncı fəsil. Məzuniyyət hüququ və onun təmin edilməsi (m.110-113)	389
Maddə 110. İşçilərin məzuniyyət hüququ	389
Maddə 111. Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları	392
Maddə 112. Məzuniyyətin növləri	393
Maddə 113. Əmək məzuniyyəti və onun verildiyi iş ili	395
On yeddinci fəsil. Əmək məzuniyyətlərinin müddətləri (m.114-121)	398
Maddə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri	398
Maddə 115. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri	406
Maddə 116. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydası	411
Maddə 117. Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri	414
Maddə 118. Pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərin əmək məzuniyyətlərinin müddətləri	416
Maddə 119. Fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı işçilərin məzuniyyətlərinin müddətləri	419
Maddə 120. Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti	420
Maddə 121. Teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinin əmək məzuniyyətləri.....	423
On səkkizinci fəsil. Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri (m.122-124)	425
Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri	425
Maddə 123. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri	427
Maddə 124. Təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri	430
On doqquzuncu fəsil. Sosial məzuniyyətlər (m.125-127)	433
Maddə 125. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər	433
Maddə 126. Uşaqları övladlığa götürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları	436
Maddə 127. Qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları	439
İyirminci fəsil. Ödənişsiz məzuniyyətlər (m.128-130)	443
Maddə 128. Ödənişsiz məzuniyyətdən istifadə hüququ	443
Maddə 129. Ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri	444

Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri	447
İyirmi birinci fəsil. Məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi qaydaları (m.131-138)	450
Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası	450
Maddə 132. Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər	452
Maddə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik	456
Maddə 134. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydası	460
Maddə 135. Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yol verilməzliyi	464
Maddə 136. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası	468
Maddə 137. Əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geri çağırma qaydası	472
Maddə 138. Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması	475
İyirmi ikinci fəsil. Məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının ödənilməsi qaydaları (m.139-142)	477
Maddə 139. Məzuniyyət haqqı ödənilərkən nəzərə alınan əmək haqqı növləri	477
Maddə 140. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsi	480
Maddə 141. Məzuniyyətdə olan işçiyə əlavə sosial-məişət müavinətlərinin ödənilməsi	482
Maddə 142. Məzuniyyət vaxtı orta əmək haqqını ödəmək üçün vəsaitin mənbələri	486
İyirmi üçüncü fəsil. Əmək münasibətlərinə xitam verildikən məzuniyyət hüququnun tənzimlənməsi qaydası (m.143-146)	487
Maddə 143. Əmək münasibətlərinə xitam verildikən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi	487
Maddə 144. İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün pul əvəzinin verilməsi	489
Maddə 145. Məzuniyyətlərin verilməsi zamanı kollektiv müqavilələrlə və ya əmək müqavilələri ilə tənzimlənən qaydalar	491
Maddə 146. Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasının tənzimlənməsi	493

VI BÖLMƏ. ƏMƏK NORMALARI, ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ NORMALARI, QAYDALARI VƏ TƏMİNATLARI

İyirmi dördüncü fəsil. Əmək normaları və işəməz qiyətləri (m.147-153)	496
Maddə 147. Əmək normaları	496
Maddə 148. Əmək normalalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması	498
Maddə 149. Əməyin işəməz ödənilməsi qiyətlərinin müəyyən edilməsi	501
Maddə 150. Hasilat, vaxt və xidmət normalalarının qüvvədə olma müddətləri	504
Maddə 151. Hasilat normalalarının yerinə yetirilməsi üçün şəraitin təmin olunması	504
Maddə 152. İşəməz qiyətlərin ixtiraçılar və səmərələşdiricilər üçün saxlanması	505
Maddə 153. Normalaşdırılmış tapşırıqların və xidmət normalalarının müəyyən edilməsi	506
İyirmi beşinci fəsil. Əməyin ödənilməsi normaları (m.154-171)	507
Maddə 154. Əmək haqqı	507
Maddə 155. Əmək haqqının minimum məbləği	510
Maddə 156. Əməyinin ödənilməsi və onun dərəcələrinin müəyyən edilməsi	511
Maddə 157. Əməyin ödənilməsi sistemi və növləri	513
Maddə 158. Əməyin ödənilməsi sistemlərinin tətbiqi qaydaları	515
Maddə 159. Xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əmək haqqı	518
Maddə 160. Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən əməyin ödənilməsi	518
Maddə 161. Peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ödənilməsi	519
Maddə 162. Müvəqqəti əvəz etməyə görə haqqın ödənilməsi	520
Maddə 163. Əvəzçilik üzrə əmək haqqının ödənilməsi	521
Maddə 164. İstirahət və bayram günlərində görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi	521
Maddə 165. İş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi	522
Maddə 166. Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi	523
Maddə 167. Hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi qaydası	523
Maddə 168. Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi qaydası	524
Maddə 169. Boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi	525
Maddə 170. Yeni istehsal (məhsul buraxılışı) zamanı əmək haqqının ödənilməsi şərti	525
Maddə 171. Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi	526

İyirmi altıncı fəsil. Əmək haqqının ödənilməsinin formaları, qaydaları və əmək haqqından tutulmalar (m.172-176)	526
Maddə 172. Əmək haqqının verilməsi müddətləri	526
Maddə 173. İşçilərin haqq-hesab sənədləri	528
Maddə 174. Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vahidi	529
Maddə 175. Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası	530
Maddə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması	533

İyirmi yeddinci fəsil. Orta əmək haqqı və onun saxlanması üzrə təminatlar (m.177-181)	534
Maddə 177. Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası	534
Maddə 178. Əməyin ödənilməsinin təminatları	537
Maddə 179. İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar	538
Maddə 180. İşçinin müəssisənin gəlirindən pay almaq hüququ	541
Maddə 181. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərə digər təminatların verilməsinin tənzimlənməsi	542

VII BÖLMƏ. ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMI

İyirmi səkkizinci fəsil. Əmək və icra intizamının təmin edilməsi qaydaları (m.182-185)	544
Maddə 182. Müəssisədaxili intizam qaydaları	544
Maddə 183. Müəssisədaxili intizam qaydalarının məzmunu	545
Maddə 184. Əmək və icra intizamının intizam nizamnamələri ilə tənzimlənməsi	545
Maddə 185. Əmək və icra intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması	547

İyirmi doqquzuncu fəsil. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun tətbiqi qaydaları (m.186-190)	552
Maddə 186. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növləri	552
Maddə 187. İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları	557
Maddə 188. İntizam tənbehi vermək səlahiyyəti olan vəzifəli şəxs	558
Maddə 189. İntizam tənbehinin verilməsi şərtləri	559
Maddə 190. İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi	561

VIII BÖLMƏ. İŞƏGÖTÜRƏNİN VƏ İŞÇİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİ

Otuzuncu fəsil. İşəgötürən və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətini müəyyən edən hallar (m.191-194)	563
Maddə 191. İşəgötürənin və işçinin birinin digərinə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti	563

Maddə 192. Maddi məsuliyyətin başlanması və onu sübut etmək şərtləri	565
Maddə 193. İşəgötürən tərəfindən mülkiyyətçiyə vurulan ziyanə görə məsuliyyət	566
Maddə 194. Vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsi şərtləri	567
Otuz birinci fəsil. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları (m.195-197)	567
Maddə 195. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar	567
Maddə 196. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası	574
Maddə 197. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın ödənilməsinə baxılma qaydası	576
Otuz ikinci fəsil. İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları (m.198-206)	577
Maddə 198. İşçinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti	577
Maddə 199. İşçinin tam maddi məsuliyyəti	578
Maddə 200. Tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması	582
Maddə 201. İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən hallar	584
Maddə 202. Ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi	587
Maddə 203. Vurulan ziyanın müəyyən edilməsi üçün araşdırmaların aparılması	588
Maddə 204. Vurulan ziyanın məbləğinin işçi tərəfindən kö-nüllü ödənilməsi	589
Maddə 205. İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçi tərəfindən tutulması qaydası	589
Maddə 206. Vurulan ziyanın ödənilməsi üçün hakimin prosessual tədbirləri	590

IX BÖLMƏ. ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ

Otuz üçüncü fəsil. Əməyin mühafizəsi normaları, qaydaları və prinsipləri (m.207-210)	592
Maddə 207. Əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını müəyyən edən qanunvericilik	592
Maddə 208. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri	595
Maddə 209. Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri	596
Maddə 210. Əməyin mühafizəsi məsələlərinin həllində ictimai birliklərin iştirakı	597
Otuz dördüncü fəsil. Əməyin mühafizəsinin hüquqi, təşkilati-texniki və maliyyə təminatı (m.211-223)	598



Maddə 211. Əməyin mühafizəsinin normativ hüquqi tənzimlənməsi	598
Maddə 212. Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi	610
Maddə 213. Əməyin mühafizəsi sahəsində icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri	612
Maddə 214. Əməyin mühafizəsi sahəsində bələdiyyə orqanlarının səlahiyyətləri	615
Maddə 215. Əməyin mühafizəsi sahəsində mülkiyyətçinin və işəgötürənlərin vəzifələri	616
Maddə 216. Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələri	618
Maddə 217. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları	620
Maddə 218. Müvafiq obyektlərin layihələşdirilməsi, tikintisi və istisman zamanı əməyin mühafizəsi tələblərinin təmin edilməsi	623
Maddə 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi	630
Maddə 220. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi	633
Maddə 221. Əməyin mühafizəsi fondu	634
Maddə 222. Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi	635
Maddə 223. Əməyin mühafizəsi xidmətləri	638
Otuz beşinci fəsil. İşçinin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsi üçün təminatlar (m.224-234)	639
Maddə 224. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin əməyin mühafizəsi hüququna təminatları	639
Maddə 225. İşçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sosial sığortası və şəxsi sığortası	641
Maddə 226. İcbari tibbi müayinələr	642
Maddə 227. Əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında işçilərin məlumat almaq hüququ	644
Maddə 228. Qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri	644
Maddə 229. Əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyətin qadağan edilməsi	645
Maddə 230. Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məchuri boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə görə işçilərin təminatları	647
Maddə 231. Daha yüngül işə keçirmə	647
Maddə 232. İşçinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə başqa yüngül işə keçirildiyi və əmək haqqının saxlandığı hallar	649
Maddə 233. Soyuq və isti havalar şəraitində fasilələr və işin dayandırılması	650
Maddə 234. Əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi üçün iş dayandırıldıqda başqa işə keçirmə	653
Otuz altıncı fəsil. Əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına nəzarət və işəgötürənlərin	

məsuliyyəti (m.235-239)	654
Maddə 235. Əməyin mühafizəsi üzrə qaydalara və müvafiq normativ hüquqi aktlara əməl edilməsinə dövlət nəzarəti	654
Maddə 236. Əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarət	655
Maddə 237. Əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarət sahəsində həmkarlar ittifaqlarının hüquqları	656
Maddə 238. Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsinə görə işəgötürənlərin məsuliyyəti	660
Maddə 239. Əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərərə görə, yaxud onun həlak olması ilə əlaqədar maddi məsuliyyət	662

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

Otuz yeddinci fəsil. Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları (m.240-246)	668
Maddə 240. Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanması xüsusiyyətləri	668
Maddə 241. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər	670
Maddə 242. Qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətlərinin məhdudlaşdırılması	703
Maddə 243. Hamilə və yaş yarımadək uşaqlı qadınların daha yüngül işə keçirilməsi	704
Maddə 244. Uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr	705
Maddə 245. Qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanması	707
Maddə 246. Uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar	709
Otuz səkkizinci fəsil. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri (m.247-255)	710
Maddə 247. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək hüququ və onun xüsusiyyətləri	710
Maddə 248. Yaşı 18-dən az olan şəxslərin işə düzəlməsində təminatları	712
Maddə 249. İşə qəbul zamanı yol verilən yaş həddi	712
Maddə 250. Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər	713
Maddə 251. Yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyət qoyulan işlər	785
Maddə 252. Yaşı 18-dən az olan işçilərin tibbi müayinəsi	788
Maddə 253. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin	

ödənilməsində güzəştlər	789
Maddə 254. Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan olunması	789
Maddə 255. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində yaşı 18-dən az olan işçilərin təminatı	790
Otuz doqquncu fəsil. Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri (m.256-258)	791
Maddə 256. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi	791
Maddə 257. Kənd təsərrüfatı müəssisələrində iş vaxtının və əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri	793
Maddə 258. Fərdi kəndli (fermer) təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri	796

XI BÖLMƏ. ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

Qırxıncı fəsil. Kollektiv əmək mübahisələri (m.259-261)	798
Maddə 259. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarının təsir dairəsi	798
Maddə 260. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti	799
Maddə 261. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri	800
Qırx birinci fəsil. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi və onlara baxılması (m.262-264)	803
Maddə 262. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi	803
Maddə 263. Kollektiv tələblərə baxılması	805
Maddə 264. Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üsulları	806
Qırx ikinci fəsil. Kollektiv əmək mübahisələri həllinin barışdırıcı üsulları (m.265-269)	807
Maddə 265. Kollektiv əmək mübahisəsi həllinin barışdırıcı üsulları	807
Maddə 266. Razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması	808
Maddə 267. Kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması	810
Maddə 268. Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması	812
Maddə 269. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslərin təminatları	815
Qırx üçüncü fəsil. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətıl hüququnun həyata keçirilməsi (m.270-286)	816
Maddə 270. Tətıl keçirilməsinin hüquqi əsasları	816
Maddə 271. Tətıl keçirilməsi barədə qərarın qəbul olunması	821
Maddə 272. Tətıl barədə işgötürənə məlumat verilməsi	822

Maddə 273. Xəbərdarlıq tətili	823
Maddə 274. Tətillə başçılıq edən orqan	823
Maddə 275. Tətilin gedişində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri	825
Maddə 276. Tətildə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin təminatları	828
Maddə 277. Tətilçilərin sərbəst toplaşmaq hüququ	828
Maddə 278. Tətilin maliyyələşdirilməsi.....	829
Maddə 279. Tətilin başa çatması və dayandırılması.....	831
Maddə 280. Tətil hüququnun məhdudlaşdırılması və tətillərə yol verilməyən hallar	831
Maddə 281. Tətillərin qadağan edildiyi sahələr	832
Maddə 282. Tətillərin qanunsuz hesab edilməsi	834
Maddə 283. Tətil iştirakçılarının əmək haqqının ödənilməsi	835
Maddə 284. İşgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması	836
Maddə 285. Lokautun qanuniliyinin araşdırılması və işgötürənin məsuliyyətə cəlb edilməsi	837
Maddə 286. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarını pozmağa görə məsuliyyət	838
Qırx dördüncü fəsil. Fərdi əmək mübahisələri, onların tərəfləri və predmeti (m.287-293)	839
Maddə 287. Fərdi əmək mübahisələri anlayışı.....	839
Maddə 288. Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti	839
Maddə 289. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər	841
Maddə 290. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflərin vəzifələri və məsuliyyəti	841
Maddə 291. Dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifəli şəxslərinin qanuna zidd hərəkətləri nəticəsində vurulan ziyanın ödənilməsi.....	842
Maddə 292. İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpasını iddia etmək hüququ	843
Maddə 293. Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması vaxtı	844
Qırx beşinci fəsil. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları (m.294-303)	844
Maddə 294. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar	844
Maddə 295. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətilləmək hüququ və qaydası	846
Maddə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri	848
Maddə 297. Fərdi əmək mübahisələrinin həllini tənzim edən qanunvericilik	850
Maddə 298. Fərdi əmək mübahisəsinə baxılarkən dövlət rüsumunun və məhkəmə xərclərinin ödənilməsi qaydası (<i>Çıxarılıb (15)</i>)	852
Maddə 299. İddiyanın məbləğində və onun təmin olunmasında məhdudiyyətin olmaması	852
Maddə 300. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına	

işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri	852
Maddə 301. Fərdi əmək mübahisələri üzrə qərarların və qətnamələrin icrası qaydaları	854
Maddə 302. Fərdi əmək mübahisələri üzrə icrada dönüşün məhdudlaşdırılması	855
Maddə 303. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları şamil edilməyən şəxslər	856

XII BÖLMƏ. İŞÇİLƏRİN SOSIAL SIĞORTASI

Qırx altıncı fəsil. İşçilərin sosial sığorta olunmasının tənzimlənməsi (m.304-307)	857
Maddə 304. İşçilərin sosial sığorta olunması	857
Maddə 305. Sosial sığortanın kollektiv müqavilələrlə tənzimlənməsi	857
Maddə 306. İşçilərin sosial sığorta formaları	858
Maddə 307. İşçilərin sosial sığorta münasibətlərinin tənzimlənməsi	859

XIII BÖLMƏ. YEKUN NORMALAR

Qırx yeddinci fəsil. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət (m.308-313)	865
Maddə 308. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət	865
Maddə 309. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarət	865
Maddə 310. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa görə məsuliyyət	866
Maddə 311. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə intizam məsuliyyəti	866
Maddə 312. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə inzibati məsuliyyət	867
Maddə 313. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə cinayət məsuliyyəti	868
Qırx səkkizinci fəsil. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin tətbiqi ilə bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri (m.314-317)	869
Maddə 314. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı yaranan hüquqi tənzimləmə məsələlərinin həlli	869
Maddə 315. Bu Məcəllə qüvvəyə minənədək bağlanan əmək müqavilələrinin hüquqi qüvvəsi	871
Maddə 316. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı yaranan əmək mübahisələrinin həlli	872
Maddə 317. Bu Məcəllənin mətninin hüquqi qüvvəsi	873

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin (Plenumunun) Əmək Məcəlləsinin bəzi müddəaları ilə bağlı Qərarları	874
---	------------

KİTABDA İXTİSARLA VERİLMİŞ ŞƏRTİ İŞARƏLƏRİN ADI

- AR Konstitusiyası** – Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası
AR ƏM – Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi
AR ƏQM – Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi
AR MM – Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi
AR İXM – Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi
AR CM – Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi
AR CPM – Azərbaycan Respublikasının Cinayət Prosesual Məcəlləsi
AR CİM – Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsi
AR MPM – Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi
BMT – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı
BƏT – Beynəlxalq Əmək Təşkilatı
AR NK – Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti
AR ƏƏSMN – Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
AHİK – Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası
TSEK – Tibbi Sosial Ekspert Komissiyası
DƏM – Dövlət Əmək Müfəttişliyi
AR ƏN – Azərbaycan Respublikası Ədliyyə Nazirliyi
AR DİN – Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Nazirliyi
AR Konstitusiya Məhkəməsi – Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi
SSRİ – Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı
Azərb. SSR – Azərbaycan Sovet Sosialist Respublikası
ÜHİMS – Ümumittifaq Həmkarlar İttifaqı Mərkəzi Şurası
HƏEK – Həkim Əmək-Ekspert Komissiyası
HMK – Həkim Məsləhət Komissiyası
AİDS – Qazanılmış İmmun çatışmazlığı Sindromu
HİV – İnsanın İmmun çatışmazlığı Virusu
AES – Atom Elektrik Stansiyası
AR DSMF – Azərbaycan Respublikası Dövlət Sosial Müdafiə Fondu
MDB – Müstəqil Dövlətlər Birliyi
HBS – Hökumət Başçıları Şurası
İZ – İstehsalat Zədəsi
VTC – Vahid Tarif Cədvəli
Dövlətdağmədəntəxəzarət – Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti
Q.M.T – Qüvvəyə minmə tarixi

ÖN SÖZ

Azərbaycan Respublikası dövlət müstəqilliyi əldə etdikdən sonra özünün yeni tarixi inkişaf mərhələsinə – sosial həyatın bütün sahələrində əsaslı dəyişikliklərin aparılması mərhələsinə qədəm qoymuşdur. Bu dövr sosial-iqtisadi münasibətlərin köklü surətdə dəyişməsi və bütün hüquq sistemində islahatların aparılması ilə səciyyələnir. Aparılmış hüquqi islahatların məntiqi nəticəsi kimi yaxın keçmişdə əmək qanunvericiliyinin məcəllələşdirilməsi həyata keçirildi. Belə ki, Azərbaycan dövləti özünün qanunvericilik tarixində ikinci dəfə 1999-cu ilin fevralın 1-də bazar iqtisadiyyatının tələblərinə cavab verən və 13 bölmədən, 48 fəsildən və 317 maddədən ibarət olan Əmək Məcəlləsini qəbul etdi. Bu Məcəllə 1999-cu ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minmiş və müəyyən əlavə və dəyişikliklərlə bu gün də qüvvədədir.

Etiraf etmək lazımdır ki, Azərbaycan qanunvericisi Əmək Məcəlləsinin elə bir modelini işləyib hazırlamağa cəhd etmişdir ki, o, bazar istiqamətini əhalinin sosial tələbatlarının ödənilməsi istiqaməti ilə ən yaxşı şəkildə əlaqələndirə bilsin. Şübhəsiz ki, AR ƏM-in konsepsiyasının əsasında öz mütləq dispoziitivliyi, şəxsi və əmlak məsuliyyəti, məhkəmə müdafiəsindən istifadə etmək imkanı ilə birlikdə xüsusi hüququn mexanizm və prinsipləri durmuşdur. Hələ yeni AR ƏM qəbul edilənə qədər respublikamızın görkəmli əməkşünas alimi, professor İ.İ.İsmayılov yazırdı ki, bizim dövlətimiz işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin elə mexanizmini işləyib hazırlamalıdır ki, onlar mülkiyyətçi-işəgötürənlərin müxtəlif neqativ niyyətlərinin öhdəsindən gələ bilmək qabiliyyətinə malik olsun (*Исмаилов И.И. Проблемы трудового законодательства Азербайджанской Республики и пути его изучения в системе непрерывного образования (теоретические и практические аспекты)*). Bakı: Мутарджим, 1998, с.4.).

Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsinin qəbul edilməsi heç də o demək deyildir ki, bu məcəllə əmək sahəsində mövcud olan bütün problemləri həll etmişdir. Biz onu ideal məcəllə kimi təqdim etmək fikrindən çox uzağıq. Lakin hesab edirik ki, yeni AR ƏM Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-in ənənəsini yaşadaraq onun ən yaxşı cəhətlərini saxlamış, onun normalarını yeni şəraitə uyğunlaşdırmış və köhnəlmiş müddəalardan imtina etmişdir. Eyni zamanda AR ƏM əvvəlki AR ƏQM-də olmayan yeni bölmə və fəsilləri ehtiva edir. O, əmək qanunvericiliyini demək olar ki, kökündən yeniləşdirmişdir. AR ƏM-in normaları əsasında əmək hüquq normalarını təsbit edən mühüm qanun və qanunqüvvəli aktlar qəbul edilmiş və edilməlidir.

Bununla yanaşı, AR ƏM əmək münasibətlərinin inkişafının təmin edilməsində müəyyən rol oynamalı, əmək bazarının inkişafına təsir göstərməlidir. AR ƏM işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir. AR ƏM fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir. O, bu münasibətlərin iştirakçılarının əsas əmək hüquq və vəzifələrini müəyyən edir və əmək qanunvericiliyinin sonrakı aktları üçün əsas qismində çıxış edir.

AR ƏM qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşki-

lati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamış iş yeyrlərində, həmçinin onun hüduqlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir. Ona görə də bu məcəllənin normalarını bilmək və düzgün tətbiq etmək onların uğurlu fəaliyyətinin ən mühüm şərtidir.

Əziz oxucu, bu kommentariya AR ƏM-in müddəalarını açıqlamaq, onların elmi-təcürübi izahını vermək və bununla da həmin müddəaların təcürübədə düzgün təcdiriqinə yardım göstərmək məqsədi güdür, əmək qanunvericiliyinin bir sıra prinsipal məsələlərinə dair müəlliflərin elmi mülahizə və tövsiyələri verilir.

Əziz oxucu! Sizə təcdirim olunan bu kommentariya Azərbaycan Respublikasının tarixində onun əmək sahəsində məcəllələşdirilmiş aktının ilk əhatəli izahıdır. İndiyə kimi nə 10 dekabr 1971-ci il AR ƏQM-in, nə də ki, 1 fevral 1999-cu il tarixli AR ƏM-in kommentariyaları verilməmişdir. AR ƏM-in normalarının düzgün və birmənalı tətbiqi zərurəti müəlliflər qarşısında mürəkkəb vəzifələr qoyduğundan, işin nəticələrini heç də mübahisəsiz hesab etmək olmaz. Lakin müəlliflər heç də öz qarşılıqlarına qəti şərh hazırlamaq məqsədi qoymamışlar. Çünki belə şərhlərin məqamı AR ƏM-dən irəli gələn bütün aktlar qəbul edildikdən və müvafiq məhkəmə təcürübəsi təşəkkül tapdıqdan sonra yeti-şəcəkdir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, yeni AR ƏM-in bir çox normalarının mətninin hüquqi cəhətdən qüsurlu, birmənalı olmaması, əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM ilə müqayisədə bir çox müddəaların izahını xeyli cətinləşdirmişdir. Bu da bir çox hallarda əmək hüquq normalarının ayrı-ayrı aspektlərini ətraflı açıqlamağa imkan verməmişdir. Bütün bunlara baxmayaraq, müəlliflər oxucu üçün hər cəhətdən məqbul şərh hazırlamağa çalışmış və buna, fikrimizcə, nail olmuşlar.

Əziz oxucu! Bu kommentariya ideal kommentariya kimi qəbul oluna bilməz. Kommentariya ilə bağlı deyiləcək və yazılacaq haqlı iradları bəri başdan məmnuniyyətlə qəbul edir, onların müəlliflərinə dərin minnətdarlığımızı bildirir, gələcək təkrar nəşrlərdə onların hökmən nəzərə alınacağına əminlik ifadə etmək istəyirik.

Ümidvarıq ki, bu kommentariya əmək münasibətləri sahəsində fikir ayrılıqlarının və mübahisələrin azalmasına, əmək müqaviləsi tərəflərinə və müvafiq orqan və təşkilatlara öz hüquq və vəzifələrini dərk etməkdə, ədalətlə və qanunun ruhuna uyğun şəkildə hərəkət etməkdə kömək göstərəcəkdir.

ALİŞ QASIMOV

hüquq elmləri doktoru, professor

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu
(1 fevral 1999-cu il, N 618-1Q)

Maddə 1

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi təsdiq edilsin.

Maddə 2

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi 1999-cu il iyulun 1-dən qüvvəyə minir.

Maddə 3

I. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə mindiyi gündən Azərbaycan SSR-in 1971-ci il 10 dekabr tarixli qanunu ilə təsdiq olunmuş Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1971-ci il, №23, maddə 190*) qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

II. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə mindiyi vaxtdan etibarən aşağıdakı qanunlar və digər normativ hüquqi aktlar və ya onların müvafiq hissələri qüvvədən düşmüş hesab edilsin:

1. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinin 256-cı maddəsinin dəyişdirilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1973-cü il, №17-18, maddə 158; №24, maddə 216*);

2. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1975-ci il, №7, maddə 52; №15, maddə 125*);

3. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə əlavələr və dəyişiklik edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1977-ci il, №5-6, maddə 34; №13, maddə 91*);

4. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinin 66-cı maddəsinə dəyişikliklər edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1978-ci il, №9, maddə 77; №14, maddə 139*);

5. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinin 37-ci maddəsinə dəyişiklik edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1980-ci il, №1-2, maddə 3; №6, maddə 83*);

6. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1980-ci il, №19, maddə 191; №21, maddə 223*);

7. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1982-ci il, №24, maddə 288; 1983-cü il, №11-12, maddə 111*);

8. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1983-cü il, №16, maddə 154; 1984-cü il, №1-2, maddə 13*);

9. “Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinin 19-cu maddəsinə əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1983-cü il, №17-18, maddə 166; 1984-cü il, №1-2, maddə 13*);

10. "Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinin 126-3-cü maddəsinə dəyişikliklər edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1983-cü il, №23, maddə 215; 1984-cü il, №1-2, maddə 13*);

11. "Azərbaycan SSR-in bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanının I hissəsi (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1984-cü il, №19, maddə 157; №23, maddə 202*);

12. "Azərbaycan SSR-in bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanının V hissəsi (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1985-ci il, №12, maddə 143; №23-24, maddə 248*);

13. "Azərbaycan SSR-in bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanının IV hissəsi (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1986-cı il, №12, maddə 72; №13, maddə 93*);

14. "Ümumtəhsil və peşə məktəbi islahatının əsas istiqamətləri və "Xalq maarifi haqqında" Azərbaycan SSR Qanununun yeni redaksiyasının təsdiq edilməsi ilə əlaqədar olaraq Azərbaycan SSR-in bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər edilməsi barəsində" Azərbaycan SSR Qanununun 2-ci maddəsi (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1986-cı il, №13, maddə 90*);

15. "Yetkinlik yaşına çatmayan uşaqlar üçün aliment tutulması qaydasında bəzi dəyişikliklər haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanının 2-ci bəndi (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1987-ci il, №6, maddə 47*);

16. "Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1987-ci il, №19, maddə 179; №21, maddə 215*);

17. "Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1988-ci il, №5-6, maddə 31; №11-12, maddə 114*);

18. "Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin Fərmanı (*Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1988-ci il, №8, maddə 59; №11-12, maddə 114*);

19. "Azərbaycan SSR-in bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan SSR Qanunun birinci hissəsi (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1990-cı il, №13-14, maddə 172*);

20. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinin 66-cı maddəsinə dəyişikliklər edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1991-ci il, №3, maddə 47*);

21. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1991-ci il, №9-10, maddə 151*);

22. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1991-ci il, №21-22, maddə 373*);

23. "Şəhidlər gününün elan olunması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, №3, maddə 42*);

24. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, №14, maddə 561*);

25. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, №19, maddə 846*);

26. “Azərbaycan Respublikasının ərazisində hüquqi qüvvəsini müvəqqəti olaraq saxlayan keçmiş SSRİ qanunları və onların tətbiqi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun I-ci hissəsinin 5-ci və 12-ci abzaslarında adı çəkilən “Əmək kollektivləri barədə, müəssisə, idarə və təşkilatların idarə olunmasında onların rolunun artırılması haqqında” 1983-cü il 17 iyun tarixli SSRİ Qanunu və “Qadınlara, ailəyə və uşaqlara aid məsələlər barəsində SSRİ-nin bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” 1990-cı il 22 may tarixli SSRİ Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, №20, maddə 890*);

27. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, №21, maddə 924*);

28. “Əməyin mühafizəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, №22, maddə 945*);

29. “Məzuniyyətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1994-cü il, №23-24, maddə 343*);

30. “Azərbaycan Respublikasının “Veteranlar haqqında” qanununda və başqa qanunlarında dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun II hissəsi (*Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1995-ci il, №9, maddə 177*);

31. “Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №1, maddə 1*);

32. “Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №1, maddə 12*);

33. “Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №2, maddə 112*);

34. “Kollektiv müqavilələr (sazişlər) haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №2, maddə 114*);

35. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsində dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №3, maddə 206*);

36. “Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun VII hissəsi (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №4, maddə 287*);

37. “Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə, Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinə, “Hərbi qulluqçuların statusu haqqında”, “Əlillərin sosial müdafiəsi haqqında” və “Əməyin mühafizəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun I və V hissələri (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №5, maddə 378*);

38. “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun I hissəsi (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №5, maddə 379*);

39. “Məzuniyyətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №5, maddə 381*);

40. “Azərbaycan xalqının milli qurtuluş gününün elan edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997-ci il, №6, maddə 499*);

41. “Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun V hissəsi (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1998-ci il, №1, maddə 16*);

42. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1998-ci il, №1, maddə 18*);

43. “Əlillərin sosial müdafiəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsində, “Əməyin mühafizəsi haqqında” və “Dövlət rüsumu haqqında” Azərbaycan Respublikası qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun I-ci və 3-cü hissələri (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1998-ci il, №2, maddə 65*);

44. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə, İnzibati hüquqpozmalar haqqında Azərbaycan Respublikasının Məcəlləsinə, “Azərbaycan Respublikasının banklar və bank fəaliyyəti haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa və “Sosial sığortaya və məşğulluq fonduna ayırmaların normativləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Qanununun I hissəsi (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1998-ci il, №6, maddə 367*);

45. “İyunun 26-nın Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələri günü elan edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1998-ci il, №6, maddə 375*);

46. “Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (*Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1998-ci il, №8, maddə 483*).

Maddə 4

I. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olmayan əmək qanunvericiliyinə dair digər hüquqi normalar həmin Məcəlləyə uyğunlaşdırılanaqədər tətbiq edilə bilməz.

II. Bu Qanun 1999-cu il iyulun 1-dən qüvvəyə minir.

Dərzi: 25 aprel 1999-cu il

**“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi,
qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri
haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi
barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı**

(15 aprel 1999, № 122)

“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar həmin Qanunun tətbiq edilməsini təmin etmək məqsədi ilə **qərara alıram**:

1. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinə tapşırılsın ki, 1999-cu ilin iyulun 1-dək:

– qüvvədə olan qanunvericilik aktlarının “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğunlaşdırılmasını təmin etsin və bu barədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məlumat versin;

– Nazirlər Kabinetinin və müvafiq mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının normativ-hüquqi aktlarının həmin Qanuna uyğunlaşdırılmasını təmin etsin və bu barədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məlumat versin;

– əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət növlərini müəyyən edən qanunvericilik aktının layihəsini hazırlayıb Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə təqdim etsin;

– Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 314-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş həmin Məcəllənin ayrı-ayrı müddələrinin tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə zəruri olan normativ -hüquqi aktların qəbul edilməsi qaydası barədə təkliflərini Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə təqdim etsin;

– həmin Məcəllənin 48-ci maddəsinin beşinci hissəsində nəzərdə tutulmuş ağır, zəruri və təhlükəli əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin) və iş yerlərinin siyahısını təsdiq etsin;

– həmin Məcəllənin 50-ci maddəsinin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydası və müsabiqənin keçirilməsi şərtlərini müəyyən etsin;

– həmin Məcəllənin 64-cü maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarını təsdiq etsin;

– həmin Məcəllənin 139-cu maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş siyahısını, habelə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydasını təsdiq etsin;

– həmin Məcəllənin 217-ci maddəsinin beşinci hissəsində nəzərdə tutulmuş istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydasını təsdiq etsin;

– həmin Məcəllənin 241-ci maddəsinin altıncı hissəsində və 251-ci maddəsinin beşinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qadın və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahılarını təsdiq etsin;

– bu fərmanın 2-ci bəndində Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin səlahiyyətlərinə aid edilmiş məsələlərə dair digər normativ-hüquqi aktların işlənilib hazırlanmasını və təsdiq edilməsini təmin etsin;

– öz səlahiyyətləri daxilində “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunundan irəli gələn digər məsələləri həll etsin.

2. Müəyyən edilsin ki,

– Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin 6-cı hissəsində, 314-cü maddəsinin ikinci hissəsində (birinci halda) və üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Prezidenti həyata keçirir;

– həmin Məcəllənin 15-ci maddəsinin üçüncü hissəsində, 36-cı maddəsinin birinci hissəsinin “a” bəndində, 48-ci maddəsinin beşinci hissəsində, 50-ci maddəsinin dördüncü hissəsində, 64-cü maddəsinin üçüncü hissəsində, 65-ci maddəsinin səkkizinci hissəsində, 87-ci maddəsinin dördüncü hissəsində, 90-cı maddəsinin ikinci hissəsində, 92-ci maddəsinin birinci hissəsində, 93-cü maddəsində, 105-ci maddəsinin ikinci və üçüncü hissələrində, 115-ci maddəsinin ikinci hissəsində, 139-cu maddəsinin ikinci hissəsində, 148-ci maddəsinin beşinci hissəsində (birinci halda), 158-ci maddəsinin ikinci hissəsində, 159-cu maddədə, 166-cı maddəsinin birinci hissəsində, 177-ci maddəsinin altıncı hissəsində, 184-cü maddəsinin üçüncü hissəsində, 211-ci maddəsinin birinci hissəsində, 217-ci maddəsinin beşinci hissəsində, 221-ci maddəsinin birinci və dördüncü hissələrində, 225-ci maddəsinin üçüncü hissəsində, 239-cu maddəsinin üçüncü hissəsində, 241-ci maddəsinin altıncı hissəsində, 251-ci maddəsinin beşinci hissəsində və 257-ci maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir;

– həmin Məcəllənin 14-cü maddəsinin üçüncü hissəsində, 30-cu maddəsinin yeddinci hissəsində, 34-cü maddəsinin birinci hissəsində, 37-ci maddəsinin altıncı hissəsində, 41-ci maddəsinin birinci hissəsində, 57-ci maddəsinin ikinci hissəsində, 141-ci maddəsinin ikinci hissəsində, 212-ci maddəsinin birinci və ikinci hissələrində, 215-ci maddəsinin on birinci abzasında, 263-cü maddəsinin ikinci hissəsində, 281-ci maddəsinin ikinci hissəsində, 284-cü maddəsinin birinci hissəsində və 314-cü maddəsinin ikinci hissəsində (ikinci halda) nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi həyata keçirir;

– aşağıda göstərilən səlahiyyətləri Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi aşağıdakı orqanları vasitəsilə həyata keçirir:

a) Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 15-ci maddəsinin birinci hissəsində və 308-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini - Dövlət Əmək Müfəttişliyi;

b) həmin Məcəllənin 15-ci maddəsinin ikinci, üçüncü, dördüncü, beşinci, altıncı hissələrində, 217-ci maddəsinin birinci və ikinci hissəsində, 218-ci maddəsinin beşinci, altıncı, yeddinci hissələrində, 223-cü maddəsinin beşinci hissəsində, 235-ci maddəsinin birinci və ikinci hissələrində və 237-ci maddəsinin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş “əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanı”nın səlahiyyətlərini - Dövlət Əmək Müfəttişliyi;

c) həmin Məcəllənin 47-ci maddəsinin “e” bəndində, 56-cı maddəsinin dördüncü hissəsində və 77-ci maddəsinin beşinci hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini - Baş Məşğulluq İdarəsi və onun yerli orqanları;

ç) həmin Məcəllənin 74-cü maddəsinin Qeydində, 98-ci maddəsinin ikinci hissəsində və 232-ci maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini - Tibbi Sosial Ekspert Komissiyaları;

- Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 36-cı maddəsinin birinci hissəsinin “b” bəndində, 186-cı maddəsinin dördüncü hissəsində, 148-ci maddəsinin beşinci hissəsində (ikinci halda) və 212-ci maddəsinin ikinci hissəsinin ikinci abzasında nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanları”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsernləri, şirkətləri və idarələri həyata keçirirlər;

- həmin Məcəllənin 36-cı maddəsinin birinci hissəsinin “c” bəndində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanları”nın səlahiyyətlərini yerli icra hakimiyyəti orqanları həyata keçirirlər;

- həmin Məcəllənin 196-cı maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Baş Dövlət Vergi Müfəttişliyi və Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (Dövlət Əmək Müfəttişliyi vasitəsilə) həyata keçirirlər;

- həmin Məcəllənin 213-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanları”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının nazirlikləri, dövlət komitələri və idarələri həyata keçirirlər;

- həmin Məcəllənin 218-ci maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanları”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (Dövlət Əmək Müfəttişliyi vasitəsilə), Dövlət Sənayədə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti Komitəsi və digər mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları qanunvericiliklə onlara verilmiş səlahiyyətlər daxilində həyata keçirirlər;

- həmin Məcəllənin 261-ci maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanları”nın səlahiyyətlərini aşağıdakı orqanlar həyata keçirirlər:

a) baş kollektiv sazişlə bağlı mübahisələr üzrə - Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti;

b) sahə (tarif) kollektiv sazişləri ilə bağlı mübahisələr üzrə - Azərbaycan Respublikasının nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsernləri, şirkətləri və idarələri;

c) ərazi (rayon) kollektiv sazişləri ilə bağlı mübahisələr üzrə - yerli icra hakimiyyəti orqanları;

- həmin Məcəllənin 270-ci maddəsinin səkkizinci hissəsində “müvafiq icra hakimiyyəti orqanları” dedikdə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin İcra Aparatı, Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, nazirlikləri, dövlət komitələri və digər mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları, habelə yerli icra hakimiyyəti orqanları nəzərdə tutulur;

- həmin Məcəllənin 275-ci maddəsinin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanları”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsernləri, şirkətləri, idarələri və yerli icra hakimiyyəti orqanları həyata keçirirlər.

Dərzi: 29 aprel 1999-cu il

“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin bəzi fərmanlarının və sərəncamlarının qüvvədəni düşmüş hesab edilməsi və onlara dəyişikliklər edilməsi barədə

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı

(6 mart 2000-ci il № 292)

“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar **qərara alıram**:

I. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin aşağıdakı fərmanları və sərəncamları qüvvədən düşmüş hesab edilsin:

1. “Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1996-cı il 14 sentyabr tarixli, 420 nömrəli Sərəncamı (*Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1997-ci il, №1, maddə 13; №2, maddə 113*);

2. “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1996-cı il 14 sentyabr tarixli, 491 nömrəli Fərmanı (*Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1997-ci il, №2, maddə 115*);

3. “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1997-ci il 29 may tarixli, 592 nömrəli Fərmanı (*Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1997-ci il, №5, maddə 380*);

4. “Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1998-ci il 19 avqust tarixli, 748 nömrəli Fərmanı (*Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1998-ci il, №8, maddə 498*).

II. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin aşağıdakı fərmanlarında dəyişikliklər edilsin;

1. “Əlillərin sosial müdafiəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə, “Əməyin mühafizəsi haqqında” və “Dövlət rüsumu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1998-ci il 19 avqust tarixli, 754 nömrəli Fərmanının (*Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1998-ci il, № 8, maddə 504*) 1-ci bəndi çıxartılsın:

2. “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cü il 15 aprel tarixli 122 nömrəli Fərmanının (*Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1999-cü il, № 4, maddə 231*) 2-ci bəndinin üçüncü abzasında “166-cı maddəsinin birinci hissəsində” sözlərindən sonra “177-ci maddəsinin altıncı hissəsində” sözləri əlavə edilsin.

Dərzi: 15 mart 2000-ci il

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 işgötürənlərin 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, işgötürənlərin, habelə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının hüquqlarını, vəzifələrini tənzim edən normalar təsbit edilir.

I BÖLMƏ **ÜMUMİ NORMALAR**

Birinci fəsil **Əsas müddəalar**

Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi:

bu Məcəllədən;

Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından;

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

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

1. Şərh olunan maddə Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ - hüquqi aktlara həsr olunmuşdur. Bu aktlar içərisində əsas yeri Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (AR ƏM) tutur. AR ƏM məəcəllələşdirilmiş aktdır. AR Əmək Məcəlləsi 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş və həmin ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minmiş, 13 bölmə, 48 fəsil və 317 maddədən ibarətdir. Bu məəcəllə 1999-cu il fevralın 1-dən sonra yaranan münasibətlərə tətbiq olunur. AR ƏM yazılı formada bağlanan əmək müqaviləsi əsasında yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyən ən mühüm aktdır.

2. Hüquqi qüvvəsinə görə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ-hüquqi aktlar sistemində AR ƏM-dən sonra ikinci yeri əmək münasibətlərini tənzimləyən normaları təsbit edən AR-nın müvafiq qanunları tutur. Buna misal olaraq "Məşğulluq haqqında" AR-nın 2 iyul 2001-ci il tarixli Qanunu, "Əmək miqrasiyası haqqında" Azərbaycan Respublikasının 28 oktyabr 1999-cu il Qanunu, "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanunu və s. göstərmək olar. Əmək münasibətlərini tənzimləyən qanunlar Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi tərəfindən 63 səs çoxluğu ilə qəbul olunur. Qanunlar AR Konstitusiyasına və AR ƏM-ə zidd olmamalıdır. Yalnız dərc edilmiş qanunların tətbiqi və icrası bütün vətəndaşlar, qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti və hüquqi şəxslər üçün məcburidir.

3. Şərh olunan maddəyə görə Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunları ilə bərabər müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdiyi normativ-hüquqi aktlar da Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxildir. Burada söhbət Azərbaycan Respublikası Prezidentinin, AR NK-nın və mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının öz səlahiyyətləri daxilində qəbul etdikləri normativ-hüquqi aktlardan gedir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 99-cu maddəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasında icra hakimiyyəti Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məxsusdur. Ümumi qaydalar müəyyən etdikdə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti fərmanlar, başqa məsələlər barəsində isə sərəncamlar qəbul edir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və qanunlarına zidd olmamalıdır.

Hazırda Azərbaycan Respublikasının Prezidenti müxtəlif məsələlər üzrə fərmanlar verir. Bütün fərmanlar deyil, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini nəzərdə tutan fərmanlar Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxildir. Buna misal olaraq Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin aşağıdakı fərmanlarını göstərmək olar:

– *“Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 19 dekabr tarixli fərmanı;*

– *“Əməyin ödənilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi və xarici iqtisadi əlaqələrin sərbəstləşdirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1996-cı il 11 mart tarixli fərmanı;*

– *“Dövlət qulluqçularının vəzifə maaşlarına yerli əmsalların müəyyən edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2002-ci il 5 iyul tarixli fərmanı;*

– *“Azərbaycan Respublikasında dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən yüksəklikdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əməyinin stimullaşdırılması tədbirləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 26 sentyabr tarixli fərmanı və s.*

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanlarında başqa qayda nəzərdə tutulmayıbsa, onlar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

AR NK Azərbaycan Respublikası Prezidentinin yuxarı icra orqanıdır. AR NK səlahiyyətləri daxilində qanunların və Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanlarının icrası üçün onlara uyğun olaraq müvafiq qərar qəbul etməklə onların icrasını təmin edir. AR NK-nin bütün qərarları deyil, yalnız əmək münasibətlərini tənzimləyən qərarları Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyi sisteminə daxildir. AR NK-nin qərarları AR Konstitusiyasına, qanunlarına və Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanlarına zidd olmamalıdır. AR NK əmək münasibətlərini tənzimləyən çoxlu sayda qərarlar qəbul etmişdir. Buna misal olaraq AR NK-nin

– *Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları haqqında 2001-ci il 23 may tarixli 97 №-li qərarı;*

– *Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin müəyyən edilməsi və məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydasının təsdiq edilməsi barədə 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 №-li qərarı;*

– *Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi haqqında 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 №-li qərarı;*

– *İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödəncələrin verilməsi Qaydaları, şərtləri və məbləği haqqında 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı və s. göstərmək olar.*

AR NK-nin qərarları yalnız dərc edildikdə onların tətbiqi və icrası vətəndaşlar, mərkəzi və yerli icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər üçün məcburidir (AR Konstitusiyasının 149-cu maddənin V hissəsi).

AR NK-nin qərarlarında başqa qayda nəzərdə tutulmayıbsa, onlar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir (AR Konstitusiyasının 120-ci maddəsinin II hissəsi).

4. Mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları da əmək münasibətlərini tənzimləyən müvafiq normativ-hüquqi aktlar qəbul etmək səlahiyyətinə malikdir və bu aktlar AR ƏN-də hökumən qeydiyyata alınmalıdır. Mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının aktları AR Konstitusiyasına, qanunlarına, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanlarına və AR NK-nin qərarlarına zidd olmamalıdır. Buna misal olaraq aşağıdakıları göstərmək olar:

– Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin 1996-cı il 7 avqust tarixli 401 sayılı əmri ilə təsdiq edilmiş “Ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor-nüəllim vəzifələrinin tutulması qaydaları haqqında” Əsasnamə;

– AR ƏƏSMN ilə razılaşdırılmaqla Azərbaycan Respublikası Maliyyə Nazirliyinin 2001-ci il 25 aprel tarixli İ-44 №-li əmri ilə təsdiq edilmiş “İşçilərin ezamiyyə qaydaları” (Qeydiyyat № 2687, 7 may 2001-ci il).

– AR ƏƏSMN Kollegiyasının 2002-ci il 4 iyul tarixli 8-1 №li qərarı ilə təsdiq edilmiş “İşçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədilə müavinət, yardım və digər ödəmələrin verilməsi qaydaları (Qeydiyyat № 2887, 22 iyul 2002-ci il).

5. AR Konstitusiyasının 148-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin ayrılınmaz tərkib hissəsidir. Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ-hüquqi aktlar ilə (AR Konstitusiyası və referendumla qəbul olunan aktar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir. Əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə əsasən aşağıdakılar daxildir:

- İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə (1948);
- Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt (1966);
- İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt (1966);
- Avropa Sosial Xartiyası (1996);
- Avropa Şurasının qəbul etdiyi konvensiyalar;
- BMT-nin xüsusi ixtisaslaşdırılmış orqanı olan Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT-in) qəbul etdiyi konvensiyalar.

Yuxarıda göstərilən aktlar içərisində BƏT-in Konvensiyaları xüsusi çəkiyə malikdir. Azərbaycan Respublikası 19 may 1992-ci ildən BƏT-in üzvüdür. Azərbaycan Respublikası indiyə kimi BƏT-in 60-dan artıq Konvensiyasını ratifikasiya etmişdir. Bunlara misal olaraq aşağıdakı bəzi konvensiyaları göstərmək olar:

- İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında 52 №li Konvensiya (1936)
 - Ödənişli məzuniyyətlər haqqında 132 №li Konvensiya (1970)
 - Əmək haqqının mühafizəsi haqqında 95 №li Konvensiya (1949)
 - İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında 105 №li Konvensiya (1957)
 - Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında 111 №li Konvensiya (1958) və s.
- Qeyd olunan bu konvensiyaların hamısı Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

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;
- mənafələrinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması;
- maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi;
- əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

1. Şərh olunan maddə AR ƏM-in vəzifələrinə və prinsiplərinə həsr olunmuşdur. AR ƏM iki qrup münasibətləri tənzimləyir. Birincisi, işçilərlə işgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini. İkincisi, onlarla müvafiq dövlət hakimiyyət orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini. Əfsuslar olsun ki, qanunverici ikinci qrup hüquq münasibətlərinin dairəsini açıb göstərməmişdir. Fikrimizcə, həmin münasibətlərə aşağıdakılar daxildir.

- təşkilati-idarəçilik münasibətləri;
- işədüzəltmə üzrə münasibətlər;
- bilavasitə istehsalatda işçilərin peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər;
- işgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə münasibətlər;
- əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət üzrə münasibətlər;
- əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər;

Bu münasibətlərdən hər biri AR ƏM-in müvafiq fəsilələrinin və maddələrinin kommentariyası verilərkən ətraflı izah ediləcəkdir.

2. AR ƏM fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən etdiyindən onları aşağıdakı kimi ayırmaq olar.

- əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı təminatlar;
- işçinin başqa işə keçirilməsi zamanı təminatlar;
- əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları.

İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı təminatların minimum səviyyəsi AR əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ-hüquqi aktlarla müəyyən edilir. İşçi ilə işgötürən arasında bağlanan əmək müqaviləsinə işçilərin əmək hüquqlarını məhdudlaşdıran hər hansı şərtin daxil edilməsi yolverilməzdir. Əmək müqavilələrinə işçilərin vəziyyətini qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə müqayisədə yaxşılaşdıran müddəalar daxil edilə bilər.

3. AR ƏM-in 2-ci maddəsinin III hissəsi AR ƏM-nin əsaslandığı prinsipləri sadalayır. Bunlardan birincisi əmək münasibəti tərəflərinin hüquq bərabərliyi prinsipidir. İlk dəfə olaraq AR ƏM səviyyəsində bu prinsip təsbit olunmuşdur. Bu prinsip onu ifadə edir ki, əmək münasibətlərində işçi və işgötürən bərabər hüquq və vəzifələrə malikdir. Başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri, habelə əmək şəraitinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

Bundan başqa, tərəflərdən hər birinin mənafeyi haqq-ədalətlə və qanunun aliliyi təmin olunmaqla qorunmalıdır. Qanunun aliliyi onu bildirir ki, onun göstərişləri həm işgö-

türən, həm də işçi üçün məcburidir və tərəflər qanunun tələblərinə ciddi əməl etməyə borcludurlar. Tərəflər hər hansı bir məsələnin həllində qanuna əsaslanmalı və onun göstərişlərini əldə rəhbər tutmalıdırlar.

İstər işçi, istərsə də işəgötürən tərəfindən onların maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyat tələbatlarını ödəmək məqsədilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etmələri təmin olunmalıdır.

Əmək münasibətlərində tərəflərin – işçi və işəgötürənin əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin icrasında hüquqi təminatları mövcuddur. Bu təminatlar qanunvericiliklə müəyyən edilmişdir. İşəgötürən əmək müqaviləsi üzrə hər hansı öhdəliyini yerinə yetirmədikdə, işçi yaranmış mübahisənin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Habelə işəgötürən işçidən öz üzərinə götürdüyü öhdəliklərin yerinə yetirilməsini tələb etmək hüququna malikdir. İşçi əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə işəgötürən onun barəsində hər hansı intizam tənbeh tədbiri tətbiq etmək səlahiyyətinə malik olur. Bir sözlə, tərəflər əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərə əməl etmədikdə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada intizam, inzibati, maddi və cinayət məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

Maddə 3. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları

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

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

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

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

5. Əmək müqaviləsi (kontrakt) - (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.

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 razılaşmadır.

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. İşgötürənlərin nümayəndəli orqanı – sahibkarlıq fəaliyyətləri ilə əlaqədar sosial-iqtisadi hüquqlarını, mülkiyyət, istehsal və əmək münasibətləri ilə bağlı mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işgötürənlərin 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 işgötürən, 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, sazişin şərtlərinin, tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi, habelə bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı fərdi qaydada işgötürənlə 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.

1. Bu maddədə əmək qanunvericiliyində istifadə edilən əsas məfhumların leqal anlayışı verilmişdir. Son dövrlər qəbul edilən qanunların əksəriyyətində həmin aktlarda daha çox işlədilən terminlərin leqal anlayışı verilir ki, bu da terminlərin eyni mənada başa düşülməsinə və düzgün olaraq dərk edilməsinə köməklik edir. Eyni zamanda bu həmin qanunları tətbiq edən praktiki işçilərin işinin xeyli dərəcədə yüngülləşdirilməsinə köməklik göstərir. Terminlərin dürüst nəzəri tərifinin verilməsi qanunların düzgün tətbiqinə və işin obyektiv həllinə də xidmət edir. AR ƏM-in şərh edilən maddəsində əmək qanunvericiliyində işlədilən 17 terminin qısa, kifayət qədər aydın və başa düşülən izahı verilmişdir.

2. Lakin əmək qanunvericiliyində işlədilən bir sıra əsas məfhumlar vardır ki, onların leqal anlayışı həmin maddədə təsbit edilməmişdir. Bu məfhumlara əmək münasibətləri, sosial tərəfdaşlıq, iş vaxtı, istirahət vaxtı, məzuniyyət, təminatlı və əvəzli ödəmələr, əmək intizamı, müəssisədaxili intizam qaydaları, intizam xətası, intizam məsuliyyəti mənəvi kimi məfhumları aid etmək olar. Hesab edirik ki, bu terminlərin izahının verilməsinə də ciddi ehtiyac vardır.

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 hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirlərinə, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, self qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir.

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

1. Şərh olunan maddə AR ƏM-in tətbiq edildiyi iş yerlərini müəyyən etmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, AR ƏM Azərbaycan Respublikasının ərazisi hesab olunan yerlərdə fəaliyyət göstərən işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamış bütün müəssisə, idarə və təşkilatlarda tətbiq edilir. AR ƏM-in tətbiq olunduğu iş yerlərini 6 qrupa ayırmaq olar:

a) qüvvədə olan qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda;

b) Azərbaycan Respublikasının fiziki və hüquqi şəxslərinin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda;

c) müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində;

ç) Azərbaycan Respublikası hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirlərinə, konsulluqlarında;

d) beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, self qurğularında;

e) digər iş yerlərində;

2. AR ƏM, eyni zamanda əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir. Bunun üçün iki şərtə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. Birincisi, işçi ilə işəgötürən arasında hökmən əmək müqaviləsi bağlanmalıdır. Həmin müqavilədə işçinin əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirəcəyi şərti barədə tərəflər razılığa gəlməlidirlər. İkincisi, işçi işəgötürənin xammalından (materiallarından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirməlidir. Məhz yuxarıda göstərilən şərtlərə riayət olunduqda evdə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə AR ƏM-nin müddəaları qeyd-şərtsiz tətbiq edilməlidir. 10 dekabr 1971-ci il tarixli AR ƏQM-də analoji norma nəzərdə tutulmamışdır. Evdə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olanların əməyi xüsusi əsasnamə ilə tənzim edilirdi.

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 tu-

tulmuş 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.

1. AR ƏM təkcə Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərinin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrində, idarələrdə, təşkilatlarda deyil, habelə müvafiq xarici dövlətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir. Bir şərtlə ki, Azərbaycan Respublikasının həmin xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmamış olsun.

Əgər Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutularsa, onda AR ƏM-in deyil, beynəlxalq müqavilələnin müddəaları tətbiq olunmalıdır.

2. AR ƏM təkcə işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində deyil, habelə dövlət qulluqçularına, prokurorluq, polis və digər hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir. Dövlət qulluqçularının hüquqi statusu "Dövlət qulluğu haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2000-ci il 21 iyul tarixli Qanunu, polis əməkdaşlarının hüquqi statusu "Polis haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 28 oktyabr tarixli Qanunu, prokurorluq işçilərinin hüquqi statusu "Prokurorluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 7 dekabr tarixli Qanununu ilə tənzimlənir. Yuxarıda göstərilən kateqoriyadan olan qulluqçulara AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar o halda tətbiq olunur ki, onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarda həmin qulluqçuların əmək, sosial və iqtisadi hüquqları bütünlüklə əhatə olunmamış olsun. Məsələn, "Prokurorluq orqanlarında qulluq keçmə haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 29 iyun tarixli Qanununun 9-cu maddəsinə əsasən Prokurorluq işçiləri Azərbaycan Respublikasının qanunveriliyində nəzərdə tutulmuş qaydada məzuniyyətlərdən istifadə edirlər. Lakin bu qanun onların istifadə etdikləri məzuniyyətin növlərini və müddətini təsbit etmədiyindən AR ƏM-in məzuniyyətlə bağlı müvafiq normaları bu halda tətbiq edilir. Belə ki, AR ƏM-in 114-cü maddəsinin 3-cü hissəsinin "b" bəndinə müvafiq olaraq Prokurorluq işçilərinə 30 təqvim günü müddətində əsas məzuniyyət, əmək stajının müddətindən asılı olaraq AR ƏM-in 116-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək stajına görə əlavə məzuniyyət və s. verilir.

Maddə 6. Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər

Aşağıdakı şəxslərə bu Məcəllə şamil edilmir:

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

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

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

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

1. Şərh olunan maddə AR ƏM-in şamil edilmədiyi şəxslərin dairəsini müəyyənləşdirmişdir. AR ƏQM-də belə analoji norma nəzərdə tutulmamışdı. Bu norma ilk dəfə "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununun 5-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Həmin Qanunun 5-ci maddəsində deyilirdi ki, aşağıdakı şəxslərə və işlərə bu Qanun şamil edilmir:

– hərbi qulluqçulara;

– hakimlərə;

– vəkillərə;

– prokurorlara, onların müavinlərinə və köməkçilərinə, müstəntiqlərə;

– qanunvericilik və yerli özünüidarə orqanlarına seçilməsi ilə əlaqədar əmək haqqı ödənilən vəzifədə (işdə) işləməyən şəxslərə;

– mülki-hüquqi müqavilələr (podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik) üzrə yerinə yetirilən işlərə.

AR ƏM-in şərh olunan maddəsi göstərilən siyahını daha da dəqiqləşdirmişdir. AR ƏM-in şamil edilmədiyi şəxslərin dairəsini aşağıdakı qruplara ayırmaq olar:

a) hərbi qulluqçular. "Hərbi qulluqçuların statusu haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1991-ci il 25 dekabr tarixli Qanununun 2-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən hərbi qulluqçu statusuna Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində, Azərbaycan Respublikasının sərhəd qoşunlarında və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq surətdə yaradılmış başqa qoşun birləşmələrində hərbi xidmətdə olan Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları və başqa dövlətlərin vətəndaşları, habelə toplanışlarda olan hərbi vəzifəlilər malikdirlər.

b) məhkəmə hakimləri. "Məhkəmələr və hakimlər haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1997-ci il 1 iyun tarixli Qanununun 19-cu maddəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasında ədalət mühakiməsini Azərbaycan Respublikasının məhkəmə sistemində daxil olan aşağıdakı məhkəmələr həyata keçirirlər:

- rayon (şəhər) məhkəmələri;

- ağır cinayətlərə dair işlər üzrə Azərbaycan Respublikasının məhkəməsi;

- ağır cinayətlərə dair işlər üzrə Naxçıvan Muxtar Respublikasının Məhkəməsi;

- hərbi məhkəmələr;

- ağır cinayətlərə dair işlər üzrə Azərbaycan Respublikasının hərbi məhkəməsi;

- yerli iqtisad məhkəmələri;

- beynəlxalq müqavilələrdən irəli gələn mübahisələrə dair Azərbaycan Respublikasının iqtisad məhkəməsi;

- Naxçıvan Muxtar Respublikasının Ali Məhkəməsi;

- apellyasiya məhkəmələri;

- Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi.

Göstərilən məhkəmələrin hakimlərinə AR ƏM şamil edilmir. AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin hakimlərinin hüquqi statusu “Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2003-cü il 23 dekabr tarixli Qanunu ilə müəyyən olunur. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin hakimlərinə də AR ƏM şamil edilmir.

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

Azərbaycan Respublikasının seçki qanunvericiliyi əsasında qanunvericilik orqanına seçilmiş şəxslər Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatları olub onların səlahiyyət müddəti ilə məhdudlaşır. Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi deputatının statusu Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə, “Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi deputatının statusu haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 17 may tarixli Qanunu ilə və Azərbaycan Respublikasının digər qanunları ilə müəyyən edilir. Azərbaycan Respublikasında yerli özünüidarəni bələdiyyələr həyata keçirir. Bələdiyyə qanunla müəyyən edilmiş ərazi hüduqları daxilində yerli özünüidarətmə formasıdır. Azərbaycan Respublikasının seçki qanunvericiliyi əsasında bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə AR ƏM şamil edilmir. Bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərin hüquqi statusu AR Konstitusiyası ilə, “Bələdiyyələrin statusu haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 2 iyul tarixli Qanunu ilə müəyyən olunur.

ç) xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədən əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə AR ƏM şamil edilmir. Əcnəbilər Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı olmayan və başqa dövlətin vətəndaşlığına mənsub olan şəxslərdir (“Əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin hüquqi vəziyyəti haqqında” Azərbaycan Respublikasının 13 mart 1996-cı il tarixli Qanunun 2-ci maddəsi)

AR MM-in 53.1-ci maddəsinə əsasən, hüquqi şəxsin olduğu yerdən kənar yerdə yerləşən və hüquqi şəxsin mənafeələrini təmsil və müdafiə edən ayrıca bölməsi nümayəndəlik sayılır. Hüquqi şəxsin olduğu yerdən kənar yerdə yerləşən və onun funksiyalarını həyata keçirən ayrıca bölməsi filial sayılır (AR MM-in 53.2-ci maddəsi).

d) podrat, tapşırıq, komissiyon, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə AR ƏM şamil edilmir. Bu müqavilə üzrə işləri yerinə yetirənlər (xidmətlər göstərənlər) işçi hesab olunmurlar. Məsələn, podrat müqaviləsində tərəflər podratçı və sifarişçi, tapşırıq müqaviləsində tərəflər vəkalət alan və vəkalət verən adlanır.

Yuxarıda göstərilən tərəflər işəgötürən və işçi hesab edilmədiklərindən və onlar arasında əmək müqaviləsi bağlanmadığından bu müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə AR ƏM şamil edilmir.

Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi

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. Əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır.

3. Kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, habelə əmək müqavilələrində əmək qanunvericiliyinə nisbətən daha geniş əlavə əmək, sosial, iqtisadi, maddi-məişət və digər münasibətləri əhatə edən əmək şəraiti nəzərdə tutula bilər. Əmək müqavilələrinə işçilərin hü-

quqlarını 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. İşçiyə 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.

1. AR ƏM fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir. İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsi AR ƏM-in 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə müəyyən edilir (Tətraflı bax: AR ƏM-in 1-ci maddəsinin şərh).

2. Əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır. Digər hüquqi fakt əmək münasibətlərinin yaranmasını şərtləndirmir.

3. Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində əmək münasibətlərinin müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsinin dairəsi xeyli genişləndirilmişdir.

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinə daxil olan aktlarda əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı minimum təminatlar nəzərdə tutulur. 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. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində təsbit edilmiş minimum səviyyədən aşağı şərtlərin kollektiv müqavilələrə daxil edilməsi yolverilməzdir və bu cür şərtləri nəzərdə tutan müqavilələr onların daxil edildiyi andan etibarsız hesab olunur. Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində fərdi əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin əsas aləti əmək müqaviləsidir. Ayrıılıqda götürülmüş hər bir belə müqavilə konkret əmək münasibətinin fərdi hüquqi tənzimlənməsi funksiyasını yerinə yetirir. Əmək müqaviləsi əmək münasibətlərinin fərdi hüquqi tənzimlənməsi funksiyasını həmişə yerinə yetirmişdir, lakin onun həcmi müxtəlif olmuşdur. Planlı dövlət idarəçiliyi sistemində bu funksiyanın həcmi o qədər də geniş deyildir, çünki əsas tənzimləyici funksiyayı dövlət idarəçilik orqanlarının normativ-hüquqi aktarı yerinə yetirirdi. Əmək münasibətlərinin əmək müqaviləsinin köməyi ilə fərdi tənzimlənməsi normativ-hüquqi tənzimlənmə deyildir. Çünki onun əsasında işçilərin qeyri-müəyyən dairəsinə şamil olunan ümumi hüquq normaları deyil, konkret işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı münasibətlərinə aid olan müəyyən razılaşma dırur. Bununla bərabər, əmək müqaviləsinə bu gün onun tərəflərinin fərdi hüquq və vəzifələrini doğuran akt kimi deyil, onun tərəflərinin qarşılıqlı münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt kimi baxmaq lazımdır. Bu müqavilələrə işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçiyə 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. İşçiyə 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.

1. Şərhlə olunan maddə AR ƏM ilə müəyyən olunmuş müddətlərin hesablanması qaydalarını təsbit etmişdir. Analoji norma AR ƏQM-in 272-ci maddəsində təsbit olunmuşdu. Bu gün qüvvədə olan AR ƏM-in 8-ci maddəsində də təsbit olunmuş müddətlərin hesablanması qaydaları əvvəlki məcəllənin qaydalarını tamamilə heç bir əhəmiyyətli dəyişiklik etmədən özündə ehtiva etmişdir. Şərhlə olunan maddəyə görə müddətlərin hesablanması ümumi qaydası qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən, əmək hüquqlarının və vəzifələrinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi müvafiq hallarda təqvim vaxtı ilə hesablanan müddətlərlə – illərlə, aylarla, həftələrlə, günlərlə müəyyən edilir. Müddət axımının başlanması təqvim üzrə müəyyən edilmiş vaxtın ertəsi günündən hesablanır.

2. İllərlə hesablanan müddətlər müvafiq olaraq ilin sonuncu günündə başa çatır. Məsələn, 5 illik müddətin birinci günü 2005-ci ilin dekabrın 20-ə düşərsə, müddətin sonuncu günü 2010-cu ilin dekabrın 19-u olacaqdır. Aylarla hesablanan müddətlər müvafiq ayın sonuncu günündə başa çatır. Məsələn, işçi ilə 3 aylıq sınaq müddətinə əmək müqaviləsi bağlanmışdır. Əmək müqaviləsi 2005-ci ilin dekabrın 10-dan qüvvəyə minmişdir. Bu zaman 3 aylıq sınaq müddətinin sonuncu günü 2006-cı ilin martın 9-u olacaqdır.

Həftələrlə hesablanan müddətlər müvafiq olaraq həftənin sonuncu günündə başa çatır. Əgər 2 həftəlik müddət həftənin ikinci gününə təsadüf edərsə, müddətin sonuncu günü həftənin birinci günü olacaqdır.

3. Təqvim günlərlə hesablanan müddətə isə həm iş, həm də iş günü hesab olunmayan qeyri-iş günləri daxildir. Məsələn, martın 2-də başlayan 14 günlük müddət martın 13-də başa çatır. Martın 8-i Qadınlar günü, yəni qeyri-iş günü olmasına baxmayaraq həmin müddətə daxil edilir.

4. Əgər müddətin son günü qeyri-iş gününə düşərsə, onun ardınca gələn ən yaxın iş günü müddətin bitdiyi gün hesab edilir. Məsələn, əgər müddət 2006-cı ilin mayın 28-ə (Respublika gününə) düşərsə, mayın 29-u da istirahət günü olduğundan mayın 30-u müddətin bitdiyi gün olacaqdır.

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 öldə 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 qısaltılmış 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;

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

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

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

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

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

- l) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzəştlərlə) pensiya təminatından, sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən istifadə etmək;
- 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 işgötürəndən müvafiq arayışlar almaq.

1. Şərh edilən maddə əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarını nəzərdə tutur. Əmək sahəsində işçinin əsas hüquqları və vəzifələri (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 10-cu maddəsinin şərh) ayrılmaz surətdə bir-birilə bağlıdır, yəni onlar bir-birini tamamlayırlar.

İşçinin əsas hüquqları arasında ilk növbədə əmək müqaviləsi bağlamaq, onu dəyişdirmək və ləğv etmək hüququ fərqləndirilir. Əmək müqaviləsi sərbəst bağlanılır və o, əmək münasibətlərinin yaranması üçün əsasdır. Həmin müqavilə çərçivəsində işçinin digər hüquqları yaranır: əmək haqqı, əlavə əmək haqqı, məzuniyyət, sosial sığorta və s.

Əmək müqaviləsində azad əmək qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək barədə işçinin konstitusional hüquqları reallaşdırılır. Azad əmək işçinin təkcə müqavilə bağlamaq hüququnu deyil, həm də onu ləğv etmək hüququnu müəyyənləşdirir.

Əmək müqaviləsi ilə bağlı məsələlərə AR ƏM-in III bölməsində (7-12-ci fəsillərdə) baxılır (**Ətraflı bax:** 42-88-ci maddələrin şərh). AR ƏM ilə yanaşı əmək münasibətlərini tənzimləyən digər qanunlar da mövcuddur (**məsələn:** “Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamə”nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu və s.).

2. Əmək müqaviləsi bağlamaq hüququ bilavasitə bağlanılan əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən əmək funksiyasına müvafiq işin yerinə yetirilməsilə bağlıdır.

Vəzifənin, ixtisasın, peşənin adının göstərilməsi əmək müqaviləsinin məcburi şərti hesab olunur. Bunlarla işçinin vəzifə dairəsi müəyyənləşdirilir. Əmək qanunvericiliyinə görə işgötürən işçini əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməyə məcbur edə bilməz. Əgər işçi belə işləri, xidmətləri icra edərsə, onda müvafiq əlavə əmək haqqınının verilməsini tələb etmək hüququna malikdir.

Ona görə də AR ƏM-də təsbit edilən, əmək müqaviləsi ilə müəyyənləşdirilən əmək hüququ əmək funksiyası barədə əldə olunmuş razılışmaya riayət etmənin mühüm təminatıdır və o, yalnız tərəflərin razılığı ilə dəyişdirilə bilər.

3. İşçinin əsas əmək hüquqları beynəlxalq-hüquqi aktlarda və AR Konstitusiyasında təsbit edilən hüquqlara müvafiqdir. AR ƏM-in 9-cu maddəsində təsbit edilən hüquqların əksəriyyəti əmək qanunvericiliyində (qanunlarda və müvafiq icra hakimiyyətlərinin normativ-hüquqi aktlarında) ətraflı tənzimlənir. Onlara əməyin mühafizəsi sahəsində olan hüquqlar aiddir: qanunvericilikdə və kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükəsizliyi şərtinə müvafiq iş yeri almaq; əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhhətinə dəyən ziyanın ödənilməsini tələb etmək; işgötürən tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta olunmaq, habelə hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək; əmək şəraiti və iş yerində əməyin mühafizəsi üzrə tələblər barədə işgötürəndən məlumat almaq. Bu hüquqların məzmunu AR ƏM-də (IX bölmə), “Sosial Sığorta haqqında” və “Standartlaşdırma haqqında”, “Texniki Təhlükəsizlik haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunlarında, AR NK-nin qərarla-

rında, AR ƏƏSMN-in qərar, təlimat və tövsiyələrində açıqlanmışdır (**Ətraflı bax:** 207-239-cu maddələrin şərh).

4. Sərf edilən əməyə müvafiq olaraq əmək haqqı almaq hüququ əmək müqaviləsinin mühüm şərtidir. Əmək haqqının miqdarı işçinin ixtisası, tutduğu vəzifəsi, peşəsi, uçot dövründə məhsulun miqdarı, keyfiyyət göstəriciləri nəzərə almaqla müəyyənləşdirilir. Əmək haqqının maksimum həddi məhdudlaşdırılmır, lakin aşağı həddi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən az olmamalıdır. Büdcədən maliyyələşdirilən təşkilatların işçilərinin əmək haqqı qanunla və digər normativ-hüquqi aktlarla, digər təşkilatların (qeyri-dövlət sektoru) işçilərinin əmək haqqı isə sazişlərlə, kollektiv və əmək müqavilələri ilə müəyyənləşdirilir.

İşçi işəgötürən tərəfindən iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqı almaq və ya onun verilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI-VIII hissələri, 36, 37, 38-ci maddələrində nəzərdə tutulan hüquqlar AR ƏM-in şərh edilən bu maddəsində öz əksini tapmışdır. Hər hansı bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ işçilər üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. İşsizliyə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatı almaq kimi konstitusion hüququnun AR ƏM-in bu maddəsində reallaşması yeni əmək qanunvericiliyinin ən mühüm üstünlüklərindən biridir.

5. AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsində təsbit edilən istirahət hüququ da şərh edilən maddədə işçinin əsas hüquqları sırasına daxil edilmişdir. Konstitusiyanın göstərilən maddəsinin tələblərinə görə “hər kəsin istirahət hüququ vardır. Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir”. Göstərilənlərdən əlavə şərh edilən maddədə əsas istirahət hüququ ilə yanaşı işçinin müvafiq hallarda əlavə, sosial, ödənişsiz, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək hüququ da nəzərdə tutulur (**Ətraflı bax:** 103-146-cı maddələrin şərh). Hazırda qüvvədə olan AR ƏM-də hər bir işçinin istirahət hüququnun reallaşmasına təminat verən müxtəlif normalar əks etdirilmişdir. AR ƏM-in müvafiq bölmələrindəki maddələrin şərhə zəmanə bu məsələlərə ətraflı baxılacaqdır.

6. Peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq hüququ AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin II hissəsində əks etdirilən “hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ” ilə sıx surətdə bağlıdır.

Sazişlər, əmək müqavilələri işəgötürənin kadrlara olan tələbatını nəzərə almaqla təhsil növlərini, ixtisasa yiyələnmək şərtlərini və ixtisas artırmanı nəzərdə tutur. İxtisası (peşəsi) olmayan şəxslər üçün fərdi, briqada və kurs təlimi formasında hazırlıq təşkil edilir. Bu məqsədlə işəgötürənlə şagirdlik müqaviləsi bağlanılır. Kadrların yenidən hazırlanması, eləcə də onların ixtisaslarının və peşə hazırlığının artırılması, əsasən, kurslarda həyata keçirilir. Belə təlimin şərtləri işçi və işəgötürən arasında bağlanılan əlavə müqavilə ilə müəyyənləşdirilir.

7. Şərh edilən maddə işçilərin əsas hüquqları sırasında onların qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada həmkarlar ittifaqlarının, ictimai birliklərin üzvü olmaq, habelə bu təşkilatların və ya əmək kollektivinin keçirdiyi tətillərdə, mitinqlərdə, toplantılarda və qa-

nunvericiliklə qadağan olunmayan digər kütləvi tədbirlərdə iştirak etmək hüququnu da nəzərdə tutur. Həmin hüququn Məcəllədə təsbit edilməsinin əsasını AR Konstitusiyasının 36 və 58-ci maddələri təşkil edir. AR Konstitusiyasının 58-ci maddəsinin II hissəsində deyilir: "Hər kəs istənilən birlik, o cümlədən siyasi partiya, həmkarlar ittifaqı və digər ictimai birlik yaratmaq və ya mövcud birliyə daxil olmaq hüququna malikdir. Bütün birliklərin sərbəst fəaliyyətinə təminat verilir". AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin tələbinə görə isə "hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətilləmək hüququ vardır".

"Həmkarlar ittifaqları haqqında" AR Qanununda göstərilir ki, əmək (peşə) fəaliyyəti ilə məşğul olan hər bir şəxs öz maraqlarının müdafiəsi üçün həmkarlar ittifaqı yaratmaq, onlara daxil olmaq, həmkarlar ittifaqı fəaliyyəti ilə məşğul olmaq və həmkarlar ittifaqlarından çıxmaq hüququna malikdir.

Bu hüquq sərbəst surətdə, əvvəldən icazə alınmadan həyata keçirilir. Azərbaycan Respublikasının həmkarlar ittifaqları barədə qanunvericiliyi beynəlxalq hüquqi akt olan, BƏT-in "Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında" 87 nömrəli Konvensiyasına (1948) tam müvafiqdir. Konvensiyanın 2-ci maddəsində göstərilir ki, işçilər və sahibkarlar hər hansı bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz seçimlərinə görə əvvəlcədən razılıq almadan təşkilat yarada, eləcə də nizamnaməsinə tabe olmaq şərtlə belə təşkilata daxil ola bilər. Həm də Konvensiyanın 3-cü və 4-cü maddələrindən göründüyü kimi, dövlət hakimiyyəti orqanları bu hüququ məhdudlaşdırma, işçilərin və sahibkarların təşkilatlarını inzibati qaydada buraxma və ya müvəqqəti qaydada ləğv edə bilməz.

8. Qüvvədə olan AR ƏM-də işçilər üçün nəzərdə tutulan ən mühüm hüquqlardan biri də onların mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzaşılərlə) pensiya təminatından, sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən istifadə etmək hüququdur. Bu hüquqlar "Əmək pensiyaları haqqında", "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikası qanunları, AR ƏM-in müvafiq normaları, eləcə də AR NK-nın qərarları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qərarları, təlimatları və s. normativ-hüquqi aktları ilə tənzimlənir.

9. Şərhlə edilən maddədə işçilər üçün nəzərdə tutulan əsas hüquqlar sırasına onların əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaq hüququ da daxil edilmişdir. AR ƏM-in tələblərinə görə işçi öz hüquqlarını qanunla qadağan olunmayan bütün vasitələrlə müdafiə edə bilər:

- əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək;
- həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;
- müvafiq peşələr (vəzifələr), istehsalatlar üzrə iş yerlərində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş, qısaltılmış iş vaxtında çalışmaq;
- işəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətillə etmək (Ətraflı bax: AR ƏM-in 230-cu maddənin şərhini).

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəmə müdafiəsi mühüm əhəmiyyətə malikdir. Hal-hazırda məhkəmə müdafiəsinin sferası genişləndirilir, əmək mübahisələrinin təcili həlli üçün daha əlverişli şərait yaradılır. Əmək mübahisələrinə ilk növbədə iş

yerinin və ya onun rəhbərliyinin yerləşdiyi yerin məhkəməsində baxılır (birinci instansiya məhkəməsi). İş bərpa məsələsi istisna olmaqla, digər əmək mübahisələrinə münsiflər məhkəməsində də baxıla bilər. Təəssüf ki, AR MPM belə məhkəmə nəzərdə tutulsa da, Azərbaycan Respublikasında o, hələlik rəsmi şəkildə yaradılmamışdır. MPM-in 56-cı maddəsinin 2-ci hissəsində qeyd edilir ki, “məhkəmə işçinin işdən çıxarılmasında və ya başqa işə keçirilməsində qanunun aşkar surətdə pozulduğunu müəyyən etdikdə, məcburi iş buraxma müddəti üçün və ya aşağı maaşlı işin görüldüyü müddət üçün haqq ödənilməsi ilə əlaqədar hüquqi şəxsə vurulmuş zərəri və ya işçiyə vurulmuş mənəvi zərəri ödəmək vəzifəsini təqsirli vəzifəli şəxsin üzərinə qoya bilər. Belə hallarda vəzifəli şəxslərdən tutulmalı olan məbləğin miqdarı əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir”. AR MPM-in 235-ci maddəsinə görə işçiyə əmək haqqı ödənilməsi haqqında məhkəmə qətnaməsi dərhal icra edilməlidir. Həmin qətnamədən şikayət verilməsi belə dərhal icra barədə qərardadın icrasını dayandırmır. Oxşar müddəalar AR ƏM-in 301-ci maddəsində də təsbit edilmişdir (**Bax:** həmin maddənin şərhinə).

Məhkəmə müdafiəsi ilə yanaşı, işçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün digər üsullardan da geniş istifadə edilir. Onların sırasına müəssisələrdə əmək qanun-vericiliyinə riayət edilməsinə dövlət nəzarətini həyata keçirən Dövlət Əmək Müfəttişliyi, Dövlət-dağmədəntəxənzərat Agentliyi, Dövlət Standartlaşdırma, Metrologiya və Patent Komitəsinin köməyindən və müdafiəsindən istifadə də daxildir.

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsini, həmçinin, hüquqi və texniki əmək müfəttişlikləri yaratmaqla, həmkarlar ittifaqları da həyata keçirir. Həmkarlar ittifaqlarının əmək müfəttişlikləri əmək qanunvericiliyinə riayət edilməsinə səmərəli nəzarəti həyata keçirən bütün səlahiyyətlərə malikdirlər (AR ƏM-in 19-cu maddəsinin şərhinə bax).

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

1. Şərh edilən maddədə əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri sadalanır. İşçinin hüquqları, onların realizəsi işçidən adekvat cavab tədbirləri tələb edir, yəni işçi işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlamaqla üzərinə götürdüyü vəzifələri yerinə yetirir. Şərh edilən maddədə bu vəzifələr ümumi şəkildə təsbit olunmuşdur. Onlar AR ƏM-in VI, VII, IX və s. bölmələrində əks etdirilən hüquq normalarının tətbiqi üçün əsas təməl prinsiplər hesab edilirlər. Məcəllədə nəzərdə tutulan vəzifələr ayrı-ayrı normativ-hüquqi aktlarda, o cümlədən müəssisədaxili intizam qaydalarında konkretləşdirilir. Məsələn, “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununda göstərilir ki, dövlət qulluqçusu digər və-

zifələrlə yanaşı, dövlət sirlərini və qanunla qorunan digər sirləri qorumağa, eləcə də xidməti vəzifəsi ilə əlaqədar vətəndaşların şəxsi həyatı, şərəf və ləyaqəti barədə ona məlum olan məlumatları yaymamağa borcludur.

İşçilərin əsas vəzifələri haqqında məsələ daha tam şəkildə müəssisədaxili intizam qaydalarında, əmək müqavilələrində açıqlanır və orada iş vaxtı rejimi; əmək funksiyaları; müəyyən qaydalara riayət etmə; iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafələrini pozmamaq; əməyin təhlükəsizliyi normalarına əməl etmə; fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmə və s. müəyyənləşdirilir.

2. AR ƏM-in 10-cu maddəsində gösərilən, işçinin ən mühüm vəzifələrindən biri işəgötürənin əmlakının qorunmasının təmin edilməsidir, yəni işçi işəgötürənə vurduğu maddi ziyanı görə məsuliyyət daşıyır. Əgər işəgötürənə maddi ziyan vurulmuşsa, o, maddi ziyan vurulmasında işçinin təqsirini hökmən sübut etməlidir. Əks təqdirdə, əmək qanunvericiliyinə, eləcə də AR Konstitusiyasına görə işçinin təqsirsizlik prezumpsiyası (ehtimalı) mövcuddur. İşçinin hərəkətinə (hərəkətsizliyinə) hüquqi qiymət vermək üçün ilk növbədə onun əmək vəzifələrinin dairəsini müəyyən etmək lazımdır. Əmək hüququ əmək hüquq münasibəti iştirakçılarının, hər şeydən əvvəl isə işçilərin hüquq və vəzifələrini hərtərəfli tənzim edir.

Hüquqazidd hərəkət dedikdə, qüvvədə olan qanunvericiliklə nəzərdə tutulan davranış qaydalarını pozan və qadağan edilmiş fəaliyyətdə, yaxud da lazımi fəaliyyətin göstərilməməsində öz əksini tapan əməl başa düşülür. Hərəkətsizlik dedikdə isə şəxsin üzərinə düşən vəzifələri yerinə yetirmək imkanına malik olması və yerinə yetirməli olmasına baxmayaraq bunları etməməsi başa düşülür.

Təqsir dedikdə isə adətən şəxsin öz hüquqazidd davranışına (hərəkəti-nə və ya hərəkətsizliyinə) və onun nəticələrinə olan psixi münasibəti başa düşülür. AR ƏM-də təqsirin anlayışı verilməsə də, bunu AR CM-in 24-cü və AR MM-nin 448-ci maddəsində tapmaq mümkündür. Orada deyilir: "Əməli (hərəkət və ya hərəkətsizliyi) yalnız qəsdən və ya ehtiyatsızlıqdan törətmiş şəxs cinayət törətməkdə təqsirli sayılır". AR MM-in 448-ci maddəsində də təqsirin iki əsas forması göstərilmişdir: qəsd və ehtiyatsızlıq.

Əmək hüququ üzrə lüğətdə səbəbli əlaqə aşağıdakı kimi izah edilir: "İşçinin maddi məsuliyyətinin şərti kimi səbəbli əlaqə ondan ibarətdir ki, ziyan işçinin bilavasitə hüquqazidd davranışı nəticəsində vurulur. Belə olmadıqda işçinin üzərinə ziyanın ödənilməsi üzrə maddi məsuliyyət qoymaq olmaz".¹

Beləliklə, işçinin üzərinə maddi məsuliyyət qoyulması üçün yuxarıda göstərilən üç şərtin olması zəruridir. Bu şərtlərdən hər hansı birinin olmaması işçinin maddi məsuliyyətini istisna edir.

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;

1. (Словарь по трудовому праву Отв. ред. проф. Ю.П.Орловский. М., 1998, с. 204)

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 və 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 normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin digər 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 müddətdə sınaq müddətini müəyyən etmək.

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.

1. Əmək müqaviləsi, AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 5-ci bəndində verilən tərifə görə, işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir. Əmək müqaviləsinin ikitərəfli xarakterini əks etdirməklə, şərh edilən maddə işəgötürənin də hüquq və vəzifələrini nəzərdə tutur. Əvvəlki əmək qanunvericiliyində işəgötürənin hüquq və vəzifələrinin açıqlanmamasını nəzərə alsaq, onda bu yeni müddəaların Məcəlləyə daxil edilməsinin necə böyük əhəmiyyətə malik olmasını başa düşə bilərik.

Şərh edilən maddə işəgötürənin əsas hüquqlarının sadalanmasına onun əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək və qanunla müəyyən edilmiş qaydada onları ləğv etmək hüququndan başlayır.

2. Şərh edilən maddə AR ƏM-in 9-cu maddəsi ilə sıx bağlıdır. 9-cu maddədə nəzərdə tutulan işçilərin əsas hüquqları onlara müvafiq olaraq 11-ci maddədə işəgötürənin hüquqlarını doğurur və əksinə. Məsələn, 9-cu maddədə işçinin peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq hüququna 11-ci maddədə işəgötürənin işgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işçini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkmək hüququ adekvatdır və s. İşçilər əmək müqaviləsindən və ya kollektiv müqavilədən irəli gələn əmək funksiyalarını vicdanla yerinə yetirdikdə mükafatlandırıldığı kimi, eyni zamanda əmək müqaviləsinin şərtlərini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyəti gözləyir.

3. İşəgötürənin 11-ci maddədə əks etdirilən əsas hüquqları digər normativ-hüquqi aktlarda, eləcə də əmək müqaviləsində konkretləşdirilir. Onlar bazar münasibətlərinə keçid şəraitində işəgötürənin səlahiyyətlərinin genişlənməsini və məsuliyyətinin artmasını əks etdirir.

Qanunverici əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş tənzimlənməsi sferasını daraltmaqla, eyni zamanda, əmək şəraitinin yaradılmasının müqavilə xarakterini genişləndirir. İşəgötürənin əsas hüquqlarından biri öz səlahiyyəti daxilində, əmək haqqında lokal aktlar qəbul etmək hüququdur, yəni işəgötürən AR ƏM-in və digər normativ-hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin digər şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etmək barədə əmrlər verə bilər. Təbiidir ki, bu və ya digər aktın qəbulu zamanı işəgötürən işçilərin mənafeyini təmsil edən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə məsləhətləşmələr aparır.

4. İşəgötürənin ən mühüm hüquqlarından biri də onun işçi ilə əmək müqaviləsi bağlayarkən AR ƏM-in 51-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyənləşdirmək hüququdur. Bu hüququn həyata keçirilməsinin xüsus-siyyətləri AR ƏM-in 51-ci maddəsinin şərh zamanı ətraflı işıqlandırılacaqdır.

5. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində işəgötürənin öz hüquqlarının icrasına müdaxilələr edilməsinin və maneələr yaradılmasının yolverilməzliyindən danışılır. İşəgötürənin AR ƏM-in 11-ci maddəsində nəzərdə tutulan hüquqlarının həyata keçirilməsinə müdaxilə edən şəxs AR CM-in 308-ci maddəsi üzrə cinayət məsuliyyəti daşıyır. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulan bu sərt addım ilk növbədə bazar iqtisadiyyatı şəraitində sahibkarlığın daha da inkişaf etdirilməsi məqsədini güdür. Bu sahədə ölkə Prezidentinin imzaladığı bir sıra fərman və sərəncamlar da diqqətəlayiqdir.

Maddə 12. İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;
b) bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə aid digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;

c) əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulan 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.

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

1. İşəgötürənin əmək münasibətləri sahəsində əsas vəzifələri və məsuliyyəti onun AR ƏM-in 11-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hüquqlarından doğur, yəni işəgötürənin hüquq və vəzifələri bir-birini tamamlayırlar.

Şərh edilən maddədə işəgötürənin sadalanan vəzifələri birbaşa işçilərin hüquqlarının reallaşması məqsədini daşıyır. Onlardan bəziləri bilavasitə işçilərin konkret hüquqlarına,

digərləri isə kollektivin hüquqlarına aiddir. Məsələn, işçilərin kollektiv danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququ işəgötürəni kollektiv danışıqlar aparmağa, kollektiv müqavilə bağlamağa, işçilərə iş şəraiti barədə tam və dəqiq məlumat verməyə məcbur edir. Belə müqavilələr bağlandıqdan sonra onların yerinə yetirilməsinə nəzarəti işəgötürən həyata keçirir. Digər tərəfdən işəgötürən əmək müqaviləsində və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan öhdəlikləri həyata keçirməlidir.

Vətəndaşların Konstitusiyaya ilə nəzərdə tutulmuş əmək hüquqlarını reallaşdırmaq məqsədilə işəgötürən əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası tələblərinə cavab verən iş şəraiti yaratmalıdır. Əməyin mühafizəsi sahəsində AR ƏM işəgötürənin aşağıdakı vəzifələrini nəzərdə tutur: əməyin təhlükəsizliyini və əməyin mühafizəsi, gigiyenası tələblərinə cavab verən şəraiti təmin etmək; dövlət nəzarət orqanlarının göstərişlərini vaxtında yerinə yetirmək; qanunun, digər normativ-hüquqi aktların pozulmasına görə qoyulmuş cərimələri ödəmək; müvafiq həmkarlar ittifaqları orqanlarının, işçilərin digər seçilmiş nümayəndələrinin əmək sahəsində normativ-hüquqi aktların, əməyin mühafizəsi tələblərinin pozulması barədə aşkarladığıları nöqsanların aradan qaldırılmasını təmin etmək və görülmüş tədbirlər barədə onlara məlumat vermək (AR ƏM-in 35-ci fəslinin şərhinə bax).

2. İşçilər üçün mühüm əhəmiyyətə malik olan işəgötürənin, işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün, müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək vəzifəsidir. Bu vəzifəni yerinə yetirməklə işəgötürən işçinin müqavilə ilə nəzərdə tutulmuş əmək funksiyasının normal şəkildə icrasına köməklik göstərir və bununla da istehsalın səmərəliliyini artırmış olur.

3. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində işəgötürənin öz vəzifələrini icra etməməsinə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi nəzərdə tutulur. Əmək haqqını vaxtında və tam həcmdə verməmək, əməyin mühafizəsi qaydalarına riayət etməmək, eləcə də əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası tələblərinə cavab verən iş şəraiti yaratmamaq işəgötürənin AR CM-in 162-ci maddəsi üzrə cinayət məsuliyyətini, AR İXM-in 54, 55-ci maddələri üzrə inzibati məsuliyyətini yaradır.

Şərh edilən maddədə sadalanan işəgötürənin vəzifələrinin siyahısı tam müükəmməl deyil. İşəgötürən əmək qanunvericiliyindən, kollektiv müqavilələrdən, sazişlərdən və əmək müqavilələrindən irəli gələn digər öhdəlikləri də yerinə yetirməyə borcludur.

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 hüquqlarlarından 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.

1. Azərbaycan Respublikasında daimi yaşayan əcnəbilər və ya vətəndaşlığı olmayan şəxslər Azərbaycan Respublikası vətəndaşları üçün müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada əmək fəaliyyəti ilə məşğul olurlar. Onlar bu zaman AR ƏM-in 9-12-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş hüquqlardan istifadə edir və bu hüquqlara müvafiq olan vəzifələr daşıyırlar.

Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında əmək fəaliyyəti ilə bağlı əsas şərtlər “Əmək miqrasiyası haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (28 oktyabr 1999-cu il) ilə müəyyənləşdirilir. Qanun bu şərtlər sırasına (maddə 4) aşağıdakıları aid edir:

- əcnəbi vətəndaşın 18 yaşına çatması;
- iş yerinin tələblərinə cavab verən peşə hazırlığına və ixtisasa malik olma;
- məşğulluq xidməti orqanlarının işəgötürənlərin işçi qüvvəsinə olan ehtiyaclarını yerli əmək ehtiyatları hesabına təmin etmək imkanının olmaması.

Azərbaycan Respublikasına müvəqqəti gələn əcnəbilər və ya vətəndaşlığı olmayan şəxslər, əgər onların gəlmə məqsədləri ilə bir araya sığırsa, əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilərlər. Belə halda da qanunla və ya Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr ilə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, göstərilən şəxslər Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları ilə bərabər bütün əmək hüquqlarından istifadə edə bilər və bu hüquqlara müvafiq olan vəzifələr daşıyırlar.

Əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər Azərbaycan Respublikasının qa-nunvericiliyinə müvafiq olaraq yalnız bilavasitə Azərbaycan Respublikası vətəndaşları üçün nəzərdə tutulmuş vəzifələrə təyin edilə bilməz və ya müəyyən əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilərlər (Məsələn, “Dövlət qulluğu haqqında”, “Polis orqanlarında xidmətkeçmə haqqında” Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının Qanunlarına bax).

Tam və ya qismən əcnəbi hüquqi və ya fiziki şəxslərə məxsus olan təşkilatlar əgər Azərbaycan Respublikasının ərazisində yerləşdirilsə, onda onlar həmin müəssisədə işləyən bütün işçilərə münasibətdə Azərbaycan Respublikasının normativ aktlarını, o cümlədən AR ƏM-in normalarını tətbiq etməlidirlər. İstisna hallar, əgər beynəlxalq müqavilələrdə nəzərdə tutulubsa, edilə bilər.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsinə görə qanunda nəzərdə tutulmuş hallar (əcnəbilərin və ya vətəndaşlığı olmayan şəxslərin AR ƏM-in, digər normativ-hüquqi aktların normalarını pozması, qanunla nəzərdə tutulmayan fəaliyyətlə məşğul olması, cinayət törətməsi və s.) istisna olmaqla, əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin AR ƏM-də və digər normativ-hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş əmək hüquqlarının məhdudlaşdırılması qadağan edilir.

Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının boş iş yerlərini tutmaq üçün üstün hüququnu təmin etmək məqsədi ilə Azərbaycan Respublikasında əcnəbi işçi qüvvəsinin cəlb edilməsi və ondan istifadə qaydaları və şərtləri müəyyən edilmişdir. AR ƏM-in 13-cü maddəsinin 3-cü hissəsindən göründüyü kimi, əmək münasibətləri sahəsində Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına nisbətən əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə daha üstün hüquqların verilməsi yolverilməz hesab edilir.

Azərbaycan Respublikasında əcnəbi işçi qüvvəsi işə AR ƏƏSMN-in lisenziyası alındıqdan sonra cəlb edilə bilər. Lisenziyada Azərbaycanada işləmək üçün cəlb ediləcək işçi qüvvəsinin sayı və həmin işçilərin peşəsi göstərilir. İşəgötürən tərəfindən lazımı sənədlər

təqdim edildikdən sonra 30 gün müddətində AR ƏƏSMN belə lisenziyanın verilməsi barədə qərar çıxara bilər. Əgər lisenziyanın verilməsi üçün ekspertiza tələb olunarsa, onda qərar ekspertiza rəyi alınandan sonra 15 gün ərzində qəbul edilir, lakin bu müddət sənədlərin verilməsi anından etibarən 45 gündən gec olmamalıdır.

Əcnəbi işçi qüvvəsini işə cəlb etmək barədə razılıq alan işəgötürən bir ay müddətində AR ƏƏSMN-ə əcnəbi işçilərlə əmək müqaviləsinin bağlanması barədə məlumat göndərməyə borcludur.

İşəgötürən lisenziyada göstərilən şərtləri, Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyində əcnəbi işçi qüvvəsinin cəlb edilməsi haqqında nəzərdə tutulmuş normaları pozarsa, nəticədə əcnəbi işçilərin hüquqlarına ziyan toxunarsa, onda AR ƏƏSMN lisenziyanın qüvvəsini dayandıra və ya müəyyən müddət ərzində buraxılmış nöqsanların aradan qaldırılması barədə göstəriş verə bilər.

İşəgötürən, nəticəsi adamların ölüm təhlükəsinə və ya sağlamlığına zərər vurmağa səbəb olan hərəkət və ya hərəkətsizliyinə görə, xəbərdarlıqsız, lisenziyadan istifadə etmək hüququndan məhrum edilə bilər.

“Əmək miqrasiyası haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (28.10.1999-cü il) 16-cı maddəsində göstəriləni kimi, əcnəbinin Azərbaycan Respublikası ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətini həyata keçirməsi üçün fərdi icazə qaydası da tətbiq edilə bilər. Fərdi icazənin verilməsi AR ƏƏSMN tərəfindən həyata keçirilir.

Fərdi icazələrin müddəti 1 ildən çox olmamalıdır. Fərdi icazələr, onların verilməsini həyata keçirən AR ƏƏSMN tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada ləğv edilə və ya 4 dəfədən çox olmamaqla onların müddəti uzadıla bilər.

Azərbaycan Respublikası ərazisində fəaliyyət göstərən xarici investisiyaly təşkilatlarda iş üçün yüksək ixtisaslı əcnəbi mütəxəssislərin əmək fəaliyyətinə cəlb edilməsi icazə tərtib edilmədən aparılır. Belə işçilərə adətən təşkilatın rəhbərləri, onların müavinləri, bölmə rəhbərləri aid edilir (“Əmək miqrasiyası haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 6-cı maddəsi).

Lisenziya vermənin məcburi qaydası, eləcə də əmək fəaliyyəti hüququnun təsdiq edilməsi Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə müvafiq olaraq qaçqın hesab edilən əcnəbi vətəndaşlara şamil olunmur. Oxşar qayda respublika ərazisində sığınacaq alanlara, qaçqın statusu almaq üçün vəsatət verənlərə və eləcə də respublika ərazisində müvəqqəti yaşamaq üçün icazə alanlara da şamil edilmir.

Göstərilən məcburi qayda aşağıdakı əcnəbi vətəndaşlara da tətbiq olunmur:

– dövlətlərarası sazişə müvafiq olaraq Azərbaycan Respublikası ərazisində yaradılan qurumlarda işləyən elm və mədəniyyət xadimlərinə;

– diplomatik və konsul idarəsinin, eləcə də diplomatik statusdan istifadə edən təşkilatların işçilərinə; rəsmi olaraq dini qurum və icmalarda qeydiyyatdan keçən və Azərbaycan Respublikası ərazisində peşəkar fəaliyyət göstərən din xadimlərinə; Azərbaycan dəniz və çay gəmilərinin heyət üzvlərinə; tətillə vaxtı Azərbaycan təhsil proqramı çərçivəsində ali təhsil müəssisələrində istehsalat təcrübəsi keçən tələbələrə; Azərbaycan Respublikasında akkreditə olunan müxbir və jurnalistlərə; Azərbaycan akademiylərinə və ali təhsil müəssisələrinə mühazirə oxumaq və digər işlər üçün dəvət olunan məruzəçi və təlimatçılara; Azərbaycan Respublikasının xarici ölkələrlə bağladığı dövlətlərarası və hökumətlərarası sazişlərdə işə düzəlmək üçün başqa qayda müəyyənləşdirilən şəxslərə.

Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək, istirahət, sosial təminat, investisiya və sahibkarlıq fəaliyyəti hüquqları "Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin hüquqi vəziyyəti haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (13 mart 1996-cı il) ilə tənzimlənir. Qanunun 11-ci maddəsində nəzərdə tutulur ki, "müəyyən vəzifələr tutmaq, yaxud müəyyən fəaliyyət növləri ilə məşğul olmaq Azərbaycan Respublikası vətəndaşlığı ilə şərtləndirildiyi hallarda əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər belə vəzifələr tuta və belə fəaliyyətlə məşğul ola bilməzlər". Qanunun 12-ci maddəsində isə göstərilir ki, "əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada investisiya və sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul ola bilərlər. Bu halda onlar, Azərbaycan Respublikası qanunları ilə digər qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları üçün müəyyən olunmuş hüquqlardan istifadə edir və müvafiq vəzifələri daşıyırlar".

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

1. AR ƏM-in şərh edilən maddəsi əmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələrini nəzərdə tutur. AR ƏM-in bu maddəsində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyətlərinin öz səlahiyyətləri çərçivəsində görəcəkləri işlər sadalanır. Əmək qanunvericiliyinin təsir dairəsini

müəyyənləşdirən konseptual müddəalar, əmək münasibətlərinin tərəfləri, müəyyən hüquq institutlarının mahiyyətini təşkil edən normalarda konkretləşdirilən hüquqi prinsiplər AR ƏM-in əsasını, bazasını təşkil edir. Əmək qanunvericiliyinin konseptual əsasları və Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə müəyyən edilmiş insan hüquqları və azadlıqları prinsipləri əsasında dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi icra hakimiyyəti orqanlarının, o cümlədən Azərbaycan Respublikası Prezidentinin, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin mühüm vəzifələrindən biridir. İcra hakimiyyəti orqanları, həmçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunmasının bilavasitə təminatçılarıdır. Qanunverici orqan öz səlahiyyətləri çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsinə, müasir şəraitdə işçi ilə işəgötürən arasında əmək münasibətlərinin normal şəkildə tənzimlənməsinə çalışır.

Məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının vəzifələrinə isə bilavasitə aiddir:

– qanunvericiliyin tələblərinə əmək münasibətlərinin subyektləri (işçilər və işəgötürən) tərəfindən hər yerdə eyni qaydada və dürüst əməl olunması. Bu prosesə nəzarəti həmçinin icra orqanları – Dövlət Əmək Müfəttişliyi, Dövlətdağımədənəzarət Agentliyi və ictimai təşkilat olan, həmkarlar ittifaqları da həyata keçirir;

– işçilərin və işəgötürənlərin hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınması (həmkarlar ittifaqları bu işdə məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının ən yaxşı köməkçiləri ola bilər);
– işçilərin və işəgötürənlərin pozulmuş hüquqlarının bərpa olunması.

Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində hakimiyyət qollarının vəzifələrinin yuxarıda göstərilən qaydada bölgüsü əslində şərtidir. Çünki bu vəzifələrin hansının bir-başına icra və ya qanunvericilik və yaxud məhkəmə hakimiyyətinin səlahiyyətinə aid edilməsinə müəyyənləşdirmək çox çətindir. Göstərilən vəzifələrin demək olar ki, hamısı Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası ilə müəyyən edilmiş insan hüquqları və azadlıqları prinsiplərinə aid olduğundan onlar dövlət siyasətinin əsasını təşkil edirlər. Dövlət siyasəti ilə müəyyən edilən konseptual müddəaların həyata keçirilməsi isə hakimiyyətin hər üç qolunun mühüm vəzifəsi hesab olunur.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının işsizlik probleminin aradan qaldırılması üçün konseptual müddəalar ortaya qoyulur və bu sahədə dövlətin başlıca vəzifələri göstərilir. Maddənin məzmunundan göründüyü kimi, dövlət öz daxili iş qüvvəsindən səmərəli istifadəni təmin etmək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VIII hissəsinə müvafiq olaraq işsizliyin aradan qaldırılması məqsədi ilə aşağıdakı vəzifələri həyata keçirməlidir:

– işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini yüksəltmək. Bunun üçün müxtəlif kurslar, təlimlər təşkil edilir. İşçilərin müasir texnologiya və avadanlıqlarla işləyə və onları mənimsəyə bilməsi üçün hər cür şərait yaradılır;

– əmək vərdisləri formalaşdırılır;

– çoxillik təcrübə nəzərə alınmaqla müvafiq ixtisaslar, sənətlər, peşələr üzrə ölkədə mövcud olan işçi qüvvəsinin istifadə olunma volları müəyyənləşdirilir;

– əsassız olaraq xaricdən mütəxəssis dəvət edilməsinin qarşısını alır;

– işsizlik, əhalinin məşğulluğu və miqrasiyası məsələlərini tənzimləyir;

– regional iqtisadi inkişaf proqramları hazırlayır.

İşçi qüvvəsindən səmərəli istifadənin təmin edilməsi, işsizlik, əhalinin məşğulluğu və miqrasiyasının tənzimlənməsi məqsədi üçün Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2004-cü il

11 fevral tarixli "Azərbaycan Respublikası regionlarının sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramının (2004-2008-ci illər) təsdiq edilməsi haqqında" fərmanının mühüm həyati əhəmiyyəti vardır. Fərmanda proqramın məqsədi aşağıdakı şəkildə açıqlanır: "Bu gün özünün sosial-iqtisadi inkişafında keyfiyyətə yeni mərhələyə qədəm qoymuş Azərbaycan Respublikasında həlli vacib məsələlərdən biri regionlarda sahibkarlığın inkişafını sürətləndirməklə oradakı əmək ehtiyatlarından, təbii və iqtisadi potensialdan səmərəli istifadə etməklə iqtisadiyyatın davamlı inkişafına, əhalinin məşğulluğunun artırılmasına və ölkədə yoxsulluğun səviyyəsinin azaldılmasına nail olmaqdan ibarətdir".

3. Şərh edilən maddəsinin 3-cü hissəsində əmək münasibətləri sahəsində dövlət siyasətini həyata keçirən AR ƏƏSMN-nin vəzifə və funksiyaları açıqlanır. Bu Nazirlik öz tərkibinə daxil olan Baş idarələr, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (AHİK), Dövlətdağmədəntexnəzərət Agentliyi, Dövlət Sosial Müdafiə Fondu ilə razılaşdırmaqla və ya onlarla birgə əmək münasibətlərinin müxtəlif tərəflərini – işçi ilə işəgötürən arasındakı münasibətləri, əməyin mühafizəsi, gigiyenası tədbirlərini, sosial sığorta, əmək haqqının ödənilməsi sistemi, müxtəlif yardımlar və güzəştlər və s. tənzim edən müvafiq normativ-hüquqi aktlar qəbul edir (məsələn, 28-29 fevral 2000-ci ildə Dövlət Sosial Müdafiə Fondu və AHİK tərəfindən təsdiq edilən "Məcburi dövlət sosial sığorta vəsaitləri hesabına sanatoriya-kurort müəssisələrinə verilən yollayışların bölüşdürülməsi və uçotu qaydaları", "Müəssisədə işçilərin əməyinin mühafizəsi üzrə təlimi və biliklərinin yoxlanılması haqqında Nümunəvi Əsasnamə" – AHİK-in 1999-cu il 18 avqust tarixli 1262 nömrəli qərarı və AR ƏƏSMN Kollegiyasının 1999-cu il 26 avqust tarixli 19-3 nömrəli qərarı və s.).

AR ƏƏSMN əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində mühüm icra hakimiyyəti orqanı olduğundan aşağıdakı sahələr üzrə dövlət siyasətinin aparılması bilavasitə ona həvalə edilmişdir:

- əməyin ödənilməsi və əmək münasibətləri problemlərinin həlli;
- əməyin mühafizəsi problemləri;
- əmək ehtiyatlarından istifadə problemləri;
- əmək miqrasiyası problemləri;
- əhalinin sosial müdafiəsi problemləri;
- əlillərin reabilitasiyası problemləri.

Göstərilən problemlər sahəsində dövlət siyasətini həyata keçirmək üçün AR ƏƏSMN Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamlarından, AR NK-nın qərar və sərəncamlarından, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilə və sazişlərdən irəli gələn vəzifələri yerinə yetirməklə bərabər, bu problemləri həll etmək üçün, yuxarıda deyildiyi kimi, öz səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq normativ-hüquqi aktlar qəbul edir və öz idarələri vasitəsilə onların icrasına nəzarət edir.

Üzərinə düşən vəzifələri həyata keçirmək üçün AR ƏƏSMN-nin aşağıdakı funksiyaları vardır:

- əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsini təmin edən tədbirlərin hazırlanmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək;
- maddi istehsal, xidmət, elm, təhsil və idarəetmə sahələrində əməyin təşkili səviyyəsinin yüksəldilməsinə köməklik göstərmək;
- işəgötürənlə işçi arasında sosial əməkdaşlıq və razılaşma mexanizminin həyata keçirilməsi əsasında əməyin ödənilməsi və mühafizəsi sistemində islahatların aparılmasına köməklik göstərmək;

- əmək münasibətlərinin və sosial əməkdaşlığın tənzimlənməsi sahəsində təkliflər hazırlamaq və həyata keçirilməsinə nəzarət etmək;
- sahələrarası əmək normativlərini və şərtlərini təsdiq etmək, mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda işçilərin əmək hüquqlarının tam və vaxtında ödənilməsinə nəzarət etmək;
- əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına riayət edilməsinə nəzarəti həyata keçirmək;
- əmək şəraiti nəzərə alınmaqla mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilat işçilərinin xüsusi geyim, xüsusi və digər fərdi mühafizə vasitələrindən istifadə normalarına dair təkliflər vermək;
- zərərli və ağır əmək şəraitli kateqoriyaya aid edilən iş yerlərinin (xüsusən qadınlara, əlillərin və yetkinlik yaşına çatmayanların əməyinin tətbiqi ilə bağlı iş yerlərinin) atestasiyasının keçirilməsinə nəzarət etmək;
- istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqatını və uçotunu aparmaq;
- əməyin mühafizəsi, təhlükəsizlik texnikası üzrə normativ aktların və dövlət standartlarının hazırlanmasında iştirak etmək;
- demoqrafiya, əmək ehtiyatlarından istifadə problemlərinin öyrənilməsinə təşkil etmək, işsizliyin azaldılması üzrə tədbirlər görmək;
- əmək bazarındakı vəziyyəti öyrənmək, işçi qüvvəsinə tələb və təklif arasında tarazlıq yaratmaq üçün zəruri tədbirlər görmək;
- ölkə ərazisində işə düzəltmədə vasitəçilik fəaliyyəti ilə məşğul olanlara xüsusi razılıq (lisenziya) vermək;
- miqrantların qəbulu, yerləşdirilməsi və sosial müdafiəsi üçün zəruri şəraitin yaradılması işlərini müvafiq icra hakimiyyəti orqanları ilə birlikdə həyata keçirmək;
- AR ƏƏSMN haqqında Əsasnamənin 3-cü bölməsində nəzərdə tutulan digər funksiyaları həyata keçirmək.

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 Xətalər Məcəlləsi (12)* ilə müəyyən olunmuş hallarda və qayda-da inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və digər məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq hüququna malikdir.
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 hüquq-

qi aktların tələblərinə əməl olunmasına dair öz səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri qərarların, göstərişlərin işəgötürənlər və işçilər, habelə əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları tərəfindən icrası məcburidir.

6. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın vəzifəli şəxslərinin qərarlarından və göstərişlərindən məhkəməyə şikayət verilə bilər.

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.

1. AR ƏM-in şərh edilən maddəsi əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın hüquq və vəzifələrini nəzərdə tutur. Maddənin 1-ci hissəsinin məzmunundan görüldüyü kimi, Azərbaycan Respublikası ərazisində fəaliyyət göstərən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində əmək qanunvericiliyinə və Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdə əmək və əməyin mühafizəsi üzrə nəzərdə tutulmuş müddəalara əməl olunmasına dövlət nəzarətini Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdindəki Dövlət Əmək Müfəttişliyi (AR ƏƏSMN DƏM) həyata keçirir.

2. AR ƏƏSMN DƏM AR NK-nın 2000-ci il 9 fevral tarixli, nömrəli qərarı ilə təsdiq edilən Əsasnaməyə müvafiq olaraq müəssisələrdə əmək qanunvericiliyi aktlarının tələblərinə riayət olunmadıqda və qanun pozuntuları halları aşkar etdikdə, əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb edir və AR ƏƏSMN -nin 2001-ci il 14 fevral tarixli, 2-1 nömrəli qərarına (Qeydiyyat № 2675, 14 mart 2001) əsaslanmaqla aşağıdakı tədbirləri yerinə yetirir ("Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxsləri vəzifə funksiyalarını həyata keçirərkən istifadə etdikləri Göstəriş (F-1 DƏM), Akt (F-2 DƏM), Protokol (F-3 DƏM), Qərar (F-4 DƏM), Təqdimat (F-5 DƏM), Göstəriş (F-6 DƏM) və Göstəriş (F-7 DƏM) formalarının tətbiqi və tərtib edilməsi qaydaları");

– göstəriş verir (forma F-1 DƏM). Forma F-1 DƏM ƏƏSMN-in Kollegiyasının 1999-cu il 15 sentyabr tarixli, 20-4 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir;

– verilən göstərişin icrasını yoxlayaraq akt tərtib edir (forma F-2 DƏM). Bu formada F-1 formasının təsdiq edildiyi qərarla bir vaxtda qəbul olunmuşdur;

– inzibati xətalər haqqında protokol tərtib edir (forma F-3 DƏM). Forma F-3 DƏM AR ƏƏSMN-nin 2001-ci il 14 fevral tarixli, 2-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir;

– tərtib edilmiş protokolun (forma F-3 DƏM) əsasında inzibati xətalara görə cərimənin tətbiqi haqqında qərar verir (forma F-4 DƏM). Forma F-4 DƏM-də AR ƏƏSMN-nin 2001-ci il 14 fevral tarixli, 2-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir;

– müəssisənin, onun struktur bölməsinin işinin və ya istehsal vasitələrinin istismarının dayandırılması haqqında DƏM-in rəhbərliyinə təqdimat verir (forma F-5 DƏM). Forma

AR ƏƏSMN-nin Kollegiyasının 1999-cu il 15 sentyabr tarixli, 20-4 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir;

– müəssisənin, onun struktur bölməsinin işinin və ya istehsal vasitələrinin istis-marının davandırılması haqqında göstəriş (forma F-6 DƏM) verir. Bu forma da AR ƏƏSMN-nin Kollegiyasının qeyd edilən qərarı ilə təsdiq olunmuşdur;

– əməyin mühafizəsi üzrə təlim keçməmiş, bu sahə üzrə bilikləri yoxlanılmamış və əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyətlərinə görə işəgötürənin və yaxud onun vəzifəli şəxsinin inzibati məsuliyyətə cəlb edilməsi haqqında göstəriş verir (forma F-7 DƏM). Bu forma da F-5, F-6 formaları kimi AR ƏƏSMN-nin Kollegiyasının 1999-cu il 15 sentyabr tarixli, 20-4 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir;

DƏM-in vəzifəli şəxsləri təsdiq olunmuş yoxlama qrafikinə müvafiq olaraq və yaxud işçilərin əmək qanunvericiliyi üzrə hüquqlarının pozulması halları barədə məlumat alındıqda, nəzarət etdiyi ərazi daxilində xidməti vəsiqəsini təqdim etməklə müəssisəyə daxil olur, işəgötürənin səlahiyyətli nümayəndəsinin iştirakı ilə öz nəzarət funksiyasını həyata keçirir, yerindəcə aradan qaldırılması mümkün olan nöqsanlar aşkar etdikdə işəgötürənə icrası məcburi olan göstərişlər verir.

3. DƏM-in vəzifəli şəxsləri müəssisələrdə AR İXM ilə müəyyən olunmuş xətalər üzə çıxardıqda törədilmiş inzibati xəta haqqında Protokol (forma F-3 DƏM) tərtib edir. Protokolda aşağıdakılar göstərilir:

– protokolun tərtib edildiyi tarix və yer, protokolu tərtib etmiş vəzifəli şəxsin vəzifəsi, soyadı, adı, atasının adı, göndərişi verən DƏM orqanının adı, göndərişin tarixi və nömrəsi, inzibati xətalərin törədildiyi müəssisənin, onun yuxarı orqanının adı və ya fiziki şəxsin soyadı, adı, atasının adı, ünvanı, barəsində inzibati xəta haqqında iş üzrə icraat aparılan fiziki şəxsin və yaxud hüquqi şəxsin nümayəndəsinin soyadı, adı, atasının adı, inzibati xətanın baş verdiyi yerin, sahənin adı və tarixi, inzibati xətaya görə məsuliyyət nəzərdə tutan AR İXM-in müvafiq maddəsi, inzibati xəta törədən şəxsin inzibati məsuliyyəti, onun AR İXM-in 371-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hüquq və vəzifələri ilə tanış olması barədə qeydə digər zəruri olan başqa məlumatlar göstərilir.

Protokol iki nüsxədən ibarət tərtib edilir, hər nüsxəsi inzibati xəta törətmiş şəxsə təqdim edilir (göndərilir), digər nüsxəsi isə hesabat üçün protokolu tərtib edən vəzifəli şəxsə saxlanılır.

Tərtib olunmuş Protokol (forma F-3 DƏM) DƏM-in (bölgə üzrə DƏM-in) rəhbərliyinə təsdiq olunmaq üçün təqdim olunur. Protokol təsdiq olunduğu halda iki nüsxədən ibarət "İnzibati xətalər haqqında Qərar (F-4 DƏM) forması" tərtib edilir. Forma F-4 DƏM iki nüsxədən ibarət tərtib edilir, nüsxələrdən biri müvafiq qaydada hesabat vermək və icrasına nəzarət etmək üçün onu tərtib edən DƏM-in vəzifəli şəxsinə qalır, digər nüsxə üç gündək müddətdə barəsində qərar qəbul edilmiş fiziki şəxsə, hüquqi şəxsin isə nümayəndəsinə verilir və ya göndərilir.

İnzibati cərimə tətbiq etmə haqqında qərar qanuni qüvvəyə mindikdən və ya AR İXM-in 444-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş möhlət verilmənin, təxirə salınmanın müddəti bitdikdən otuz gündən gec olmayaraq inzibati xəta törətmiş şəxs tərəfindən qərar qeyd olunan bankın hesabına ödənilməlidir.

Cərimənin ödənilməsi, istər hüquqi şəxs, istərsə də fiziki şəxs tərəfindən yalnız köçürmə üsulu ilə həyata keçirilir.

İnzibati xətlər haqqında qərardan şikayət qərarın çıxarıldığı gündən etibarən, 10 gün ərzində verilə bilər.

Göstərilənlərlə bərabər DƏM-in vəzifəli şəxsləri əmək qanunvericiliyi aktlarının tələblərini kobudcasına və qəsdən pozmuş işəgötürənlərə (fiziki şəxslərə) qarşı ciddi tədbirlərin görülməsi üçün hüquq-mühafizə orqanlarına müraciət edilməsi barədə DƏM-in (bölgə üzrə DƏM-in) rəhbərliyinə təqdimat verir və aşkar edilmiş qanun pozuntularının onlar tərəfindən məcburi yerinə yetirilməsinə çalışır.

4. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən DƏM-in hüquqları, vəzifələri və fəaliyyət qaydaları AR NK-nin 2000-ci il 9 fevral tarixli, 20 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunan Əsasnamə ilə tənzim edilir. Dövlət Əmək Müfəttişliyinə onun rəisi rəhbərlik edir. Onun səlahiyyətləri adı çəkilən Əsasnamədə təsbit olunur. DƏM-in rəisi AR ƏƏMN naziri tərəfindən vəzifəyə təyin və vəzifədən azad edilir.

DƏM-in yerli orqanlarının baş əmək müfəttişləri, əmək müfəttişləri və digər işçiləri nazirliyin rəhbərliyi ilə razılaşdırılmaqla DƏM-in rəisi tərəfindən işə qəbul və işdən azad edilir. DƏM-in rəisi, həmçinin DƏM-in rəis müavinlərinin, şöbə müdirlərinin, yerli orqanların rəislərinin, rəis müavinlərinin işə qəbul olunmaları və işdən azad edilmələri barədə AR ƏƏSM nazirinə təqdimat verir.

“AR ƏƏSMN-nin nəzdində DƏM-in Əsasnaməsi”nin 17-ci bəndinə müvafiq olaraq, Naxçıvan Muxtar Respublikası üzrə DƏM-in rəisi və rəis müavinini Naxçıvan MR NK-nin təqdimatı ilə AR ƏƏSM naziri tərəfindən, əmək və baş əmək müfəttişləri isə Naxçıvan MR üzrə DƏM rəisi tərəfindən işə qəbul və işdən azad edirlər.

5. DƏM-in Əsasnaməsinə, AR ƏM-in 15-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə müvafiq olaraq əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən DƏM qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada məhkəmənin səlahiyyətinə aid olan məsələlərin həlli ilə məşğul ola bilməz.

DƏM haqqında Əsasnamədə bu orqanın hüquqları, vəzifələri və fəaliyyət qaydalarının sərhdələri dəqiq müəyyənləşdirilmişdir.

Əgər bu orqanların vəzifəli şəxsləri DƏM-in Əsasnaməsindən, AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ aktların tələblərindən kənara çıxarlarsa, onlar Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

6. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən DƏM AR Konstitusiyasının 35, 37, 38, 41, 59, 60, 63-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş prinsiplərə ciddi riayət etməlidir. Bu prinsiplər ümumi şəkildə aşağıdakı kimi müəyyən edilə bilər:

- hüquqi şəxsin və ya fərdi sahibkarın vicdanlılıq ehtimalı;*
- hüquqi şəxsin və ya fərdi sahibkarlar üçün dövlət nəzarəti qaydasında yoxlanılan normativ-hüquqi aktların tələblərinin aşkarlığı;*
- dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın vəzifəli şəxslərinin nəzarət üzrə tədbirlər görməsi;*
- aparılan tədbirin predmetinin dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın səlahiyyətinə uyğunluğu;*
- nəzarət üzrə tədbirlərin müəyyən edilmiş müddətdə tam və maksimum tez aparılması;*
- nəzarətin AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ aktların tələbinə uyğun olaraq operativ və müntəzəm aparılması;*
- hüquqi və ya fiziki şəxsin şikayətinin məhkəmə tərəfindən əsaslı hesab edilməsi halında dövlət nəzarətini həyata keçirmiş orqanın buraxdığı səhvlərin tam həcmdə aradan qaldırılması;*

– Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyini pozduğuna görə dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın və onun vəzifəli şəxslərinin məsuliyyəti;

Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən DƏM-in tərkibinə onun Mərkəzi Aparatı, Naxçıvan MR-in DƏM-i, Bakı şəhəri üzrə DƏM, bölgələr üzrə DƏM-lər, əməyin mühafizəsi üzrə stasionar və səyyar laboratoriyalar – yerli orqanlar daxildir. DƏM və onun yerli orqanlarının fəaliyyəti AR-nın dövlət büdcəsi hesabına maliyyələşdirilir.

DƏM öz fəaliyyətini Azərbaycan Respublikasının əmək və əməyin mühafizəsi sahəsində digər dövlət nəzarəti orqanları, hətəkamlar ittifaqı və işəgötürənlərlə sıx əlaqədə tutur.

İstehsalatda iş yerlərinin əməyin mühafizəsi və əmək şəraitinə dair normalara və standartlara uyğunluğunu, zərərliyi, ağırlığını müəyyənləşdirmək üçün ölçülür, yoxlamalar aparmaq məqsədi ilə DƏM-in nəzdində əməyin mühafizəsi üzrə səyyar və stasionar laboratoriyalar fəaliyyət göstərir. Laboratoriyaların strukturu, sayı və ərazi üzrə yerləşdirilməsi AR ƏƏSMN tərəfindən müəyyənləşdirilir.

DƏM öz fəaliyyətində müstəqildir. Bu o deməkdir ki, dövlət əmək müfəttişləri öz hüquq və vəzifələrinin icrası zamanı dövlətin səlahiyyətli nümayəndələridir, onun müdafiəsi altındadırlar, digər dövlət orqanlarından, onların vəzifəli şəxslərindən asılı deyillər, fəaliyyətlərində yalnız AR Konstitusiyasına, qanunlara və Azərbaycan Respublikasının müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının əmək qanunvericiliyinə dair normativ-hüquqi aktlarına istinad edirlər.

Öz vəzifələrini layiqincə yerinə yetirmək üçün DƏM-in vəzifəli şəxslərinə Əsasnamə ilə geniş səlahiyyətlər nəzərdə tutulmuşdur. Bu orqanın və onun vəzifəli şəxslərinin AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ-hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dair öz səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri qərar və göstərişlər əmək münasibətlərinin iştirakçıları – işəgötürənlər, işçilər, mülkiyyətçi, işəgötürənin tabeliyində olan vəzifəli şəxslər, əməyin mühafizəsi xidmətlərinin nümayəndələri, işçinin nümayəndəsi, hətəkamlar ittifaqlarının nümayəndələri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanlarının səlahiyyətli vəzifəli şəxsləri tərəfindən məcburi icra edilməlidir. Əks halda əmək münasibətləri iştirakçıları barədə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada inzibati və cinayət məsuliyyəti yaranır.

“AR ƏƏSMN nəzdində DƏM-in Əsasnaməsi”nin II və III bölmələrində DƏM-in hüquq və vəzifələri açıqlanmışdır. DƏM-in vəzifələrinə aiddir:

– AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına, o cümlədən əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti, əməyin ödənilməsi, əmək münasibətləri, iş yerlərinin attestasiyası, əməyin tibbi sosial mühafizəsi, sosial və şəxsi sığortalar; iş prosesində onların təhlükəsizliyi sahəsində tələblərə – iş gününün davamiyyəti, əməyin təhlükəsizliyi, əməyin gigiyenası, maddi rifah, qadınların, ailələrin, yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyindən istifadə edilməsi ilə bağlı qanunvericilik müddəalarının təmin olunmasına və sair məsələlər üzrə dövlət nəzarətini həyata keçirmək;

– işçilərin kollektiv, fərdi mühafizə vasitələri ilə təmin edilməsinə və onlardan istifadə olunmasına, eləcə də ağır və zərərli əmək şəraitində işləyənlərin müvafiq müalicəvi-profilaktiki qida maddələri ilə təmin olunmasına nəzarəti həyata keçirmək;

– güzəştli şərtlərlə pensiya, əlavə məzuniyyət və qısaltdılmış iş günü hüququ verən istehsalatların, peşələrin, vəzifələrin və göstəricilərin siyahısının işəgötürənlər tərəfindən

düzgün tətbiq edilməsinə və qanunvericiliyə müvafiq əlverişsiz əmək şəraitində işləyənlərə güzəştlərin verilməsinə nəzarəti həyata keçirmək;

– Əsasnamənin 8-ci bəndində göstərilən digər vəzifələri həyata keçirmək;

DƏM-in aşağıdakı hüquqları vardır:

– işəgötürənlərə AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına aid öz səlahiyyətləri dairəsində qərar, göstəriş vermək, eləcə də qəbul edilmiş qərar və göstərişlərin yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək;

– səlahiyyəti çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasının aradan qaldırılmasını tələb etmək, onları AR İXM ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və digər məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq;

– əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən müəssisələrdə işin və ya istehsal vasitələrinin istismarını, əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğunlaşdırılanadək qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada dayandırmaq;

– DƏM-in nəzdində fəaliyyət göstərən səyyar və stasionar laboratoriyalar vasitəsi ilə və yaxud sanitariya-epidemioloji stansiyaların laboratoriyalarını cəlb etməklə nəzarət qaydasında əmək şəraitinin ekspertizasını keçirmək;

– DƏM haqqında Əsasnamənin 9-cu bəndində təsbit edilən digər hüquqları həyata keçirmək;

Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi

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

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

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

1. Şərh edilən maddədə AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 6-cı hissəsində və Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu BƏT-in “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 nömrəli Konvensiyasında (1958) əks etdirilən prinsiplər göstərilmişdir. “Əmək sahəsində fundamental prinsiplər və hüquqlar barədə” BƏT-in 1998-ci ilin iyununda Cenevrədə qəbul etdiyi Bəyannamənin 2-ci bəndində əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi xüsusi qeyd olunur və üzv-ölkələrdən onun vicdanla yerinə yetirilməsi tələb edilir.

Məhz göstərilən prinsipləri nəzərə alaraq Azərbaycan qanunvericisi 16-cı maddənin 1-ci hissəsində əmək münasibətlərində yolverilməz hesab edilən ayrı-seçkilik amillərini sadalayır və göstərir ki, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır. Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsinin məzmunundan göründüyü kimi, əmək münasibətlərində yolverilməz hesab olunan ayrı-seçkilik amilləri aşağıdakılardır:

- vətəndaşlıq mənsubiyyəti;
- cinsi, irqi, dini mənsubiyyət;
- milli mənsubiyyət və dil;
- əmlak vəziyyəti;
- ictimai-sosial mənsə;
- yaş;
- ailə vəziyyəti;
- əqidə, siyasi baxış, bu və ya digər ictimai birliklərlə mənsubluq;
- qulluq mövqeyi;
- işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan amillər.

2. Azərbaycan qanunvericisi şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik hesab edilməyən amilləri də sadalayır. Bu amillərə aiddir:

- qadınlara, xüsusilə də hamilə və azyaşlı uşaqları olan qadınlara verilən güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;
- əlillərə (bütüən qruplardan olan) verilən güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;
- yaşı 18-dən az olan şəxslər üçün Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;
- sosial müdafiəyə ehtiyacı olan aztəminatlı ailələr, pensiyaçılar, qaçqınlar, məcburi köçkünlər üçün nəzərdə tutulan güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;
- işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olan güzəşt və imtiyazlar.

BƏT-in “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 saylı Konvensiyasında (1958) əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik hesab edilməyən amillər sırasına aşağıdakılar da aid edilir;

– dövlətin təhlükəsizliyini sarsıdan fəaliyyətlə məşğul olmasına əsaslı şübhənin olduğu və ya onun sübut edildiyi şəxsə qarşı yönəldilən hər hansı tədbir (marağı olan şəxsin Milli təcrübəyə müvafiq qaydada yaradılmış səlahiyyətli orqana müraciət etmək hüququna malik olması şərtilə);

– Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən qəbul edilmiş başqa konvensiyalarda və tövsiyələrdə müdafiə və köməklik üzrə nəzərdə tutulan xüsusi tədbirlər;

– təşkilatın hər bir üzvü, harada sahibkarların və əməkçilərin səlahiyyətli orqanları varsa, onlarla məsləhətləşərək müəyyən edə bilər ki, cins, yaş, fiziki naqislik, ailə şəraiti, yaxud sosial və ya mədəni səviyyə mülahizələrinə görə adətən, xüsusi müdafiəyə, yaxud yardıma ehtiyacı olan şəxslər sayılan şəxslərin xüsusi ehtiyaclarının ödənilməsinə yönəlmiş hər hansı xüsusi tədbirlər.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsinin tələbinə görə əmək münasibətləri prosesində işçilər arasında AR ƏM-in 16-cı maddəsinin 1-ci hissəsində sadalanan amillər üzrə ayrı-

seçkiliyə yol verən işəgötürən və ya digər fiziki şəxs AR İXM-in 53-cü maddəsinə müvafiq olaraq inzibati, AR CM-in 309-cu maddəsi üzrə isə cinayət məsuliyyəti daşıyır.

4. AR ƏM-in 16-cı maddəsinin 4-cü hissəsindən çıxan nəticəyə görə 1-ci hissədə sadalanan amillər üzrə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış işçi pozulmuş hüquqlarının bərpası tələbi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər. Məhkəmə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada hüquqları pozulmuş işçidən ərizə qəbul edir və müəyyən olunmuş vaxtda ərizəyə baxır, müvafiq qərar qəbul edir.

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 təqsirkar 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.

1. Məcburi əməyin qadağan edilməsi konstitusion müddəadır. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III hissəsində göstərilir ki, heç kəs zorla işlədilməz. Bu o deməkdir ki, heç kimi 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 olmaz. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin II hissəsinin tələblərinə görə hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə məşğuliyət və iş yeri seçmək və ümumiyyətlə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmamaq hüququ vardır.

Bu hüquq, həmçinin Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı, BƏT-in 1930-cu il tarixli "İcbari və ya məcburi əmək haqqında" 29 nömrəli, (Azərbaycanda 3.07.93-cü ildə ratifikasiya edilib) 1957-ci il tarixli "İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında" 105 nömrəli (24.03.2000-ci ildə ratifikasiya olunub) konvensiyalarında, "Əməyə dolayısı ilə məcbur etmə haqqında" 10 iyun 1930-cu il tarixli 35 nömrəli, "Məcburi və ya icbari əməyin nizamı salınması haqqında" 10 iyun 1930-cu il tarixli 36 nömrəli tövsiyələrində təsbit olunmuşdur. Məcburi və icbari əməyin qadağan edilməsi BƏT-in 1998-ci ilin iyununda Cenevrədə qəbul etdiyi "Əmək sahəsində fundamental prinsiplər və hüquqlar haqqında" Bəyannaməsi də təsbit olunmuş əsas prinsiplərdən biridir.

"Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulur ki, vətəndaşların qeyri-məşğulluğu onların inzibati və digər məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün əsas ola bilməz. Həmin Qanunun 7-ci maddəsində göstərilir ki, "qanunvericiliklə müəyyən edilmiş xüsusi hallardan başqa (məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə, hərbi xidmət, hərbi və fəvqəladə vəziyyət zamanı) vətəndaşların məcburi əməyə cəlb edilməsinə yol verilmir". AR CM-dən ictimai faydalı əməkdən yayınmaya görə məsuliyyəti müəyyən edən normanın çıxarılması da göstərilən konstitusion hüququn reallaşdırılmasının təzahürüdür.

Şərh edilən maddədə nəzərdə tutulan məcburi əməyin qadağan edilməsi yuxarıda göstərilən beynəlxalq hüquqi aktlara tam müvafiqdir.

"İcbari və ya məcburi əmək haqqında" 29 nömrəli Konvensiyanın (1930) ikinci maddəsinə görə, "icbari və ya məcburi əmək" dedikdə, hər hansı bir şəxsdən hər hansı bir cəza

təhlükəsi altında tələb olunan, bunun üçün həmin şəxsin könüllü olaraq və xidmətlərini təklif etməyi hər cür iş və ya xidmət başa düşülür.

Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə görə əmək intizanının saxlanması; tətildə iştirakə görə məsuliyyətə cəlb etmə; iqtisadi inkişafın ehtiyacı üçün işçi qüvvəsinin səfərbər edilməsi və ondan istifadə olunması; siyasi və ideoloji baxışlarına görə işçilərin cəzalandırılması; irqi, sosial, milli və ya dini mənsubiyyətinə görə ayrı-seçkilik tədbiri kimi istifadə edilməsi məqsədi ilə məcburi əməyin tətbiqi qadağandır. AR ƏM-in şərh edilən maddəsindən çıxan nəticəyə görə işçini məcburi əməyə cəlb edən təqsirkar şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər.

2. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin V hissəsində və AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 2-ci hissəsində məcburi əməyə yol vermənin şərtləri və əsasları sadalanır:

- məhkəmə qərarı əsasında şərtləri və müddətləri qanunla nəzərdə tutulan məcburi əmək;
- hərbi xidmət zamanı səlahiyyətli şəxslərin əmrlərinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar işlər;
- fəvqəladə və hərbi vəziyyət zamanı vətəndaşlardan tələb olunan işlər.

Qanun qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmlərinin icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlər də məcburi əmək hesab edilmir. Onlara islah edici, icbari işlər, eləcə də azadlıqdan məhrum etmə zamanı yerinə yetirilən işlər daxildir. AR CİM-in 95-ci maddəsində nəzərdə tutulur ki, “hər bir məhkum cəzaçəkmə müəssisəsinin müdiriyyəti tərəfindən müəyyən edilmiş yerdə və işlərdə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmalıdır. Məhkumlar bir qayda olaraq cəzaçəkmə müəssisələrinin istehsalat sahələrində və cəzaçəkmə müəssisələrindən kənar digər istehsalat obyektlərində müəyyən olunmuş qaydada mühafizə və təcrid olunmaqla əməyə cəlb olunurlar. Məhkumlar cəzaçəkmə müəssisələrində müdiriyyətin icazəsi ilə fərdi əməklə məşğul ola bilərlər”. Öz növbəsində cəzaçəkmə müəssisəsinin müdiriyyəti məhkumları işə cəlb edərkən onların cinsini, yaşını, əmək qabiliyyətini, ixtisasını, sağlamlığını nəzərə almalıdır.

BƏT-in “İcbari və ya məcburi əmək haqqında” 29 nömrəli Konvensiyasının 2-ci maddəsinin 2-ci hissəsində “icbari və ya məcburi əmək” termininə daxil edilməyən işlərin və xidmətlərin siyahısı sadalanır. Onlara aşağıdakılar aiddir:

– məcburi hərbi xidmət haqqında qanunların tələbinə görə və sırf hərbi xarakterli işlər üçün tətbiq olunan hər cür iş və ya xidmət;

– özünü tam idarə edən ölkənin vətəndaşlarının adi vətəndaşlıq borcunun bir hissəsi olan hər cür iş və ya xidmət;

– məhkəmə orqanının qərarı ilə çıxarılan hökm nəticəsində işin və ya xidmətin dövlət hakimiyyət orqanlarının yoxlanışı və nəzarəti altında həyata keçirilməsi və həmin şəxsin xüsusi şəxslərin, kompaniyaların və cəmiyyətlərin sərəncamına güzəştə gedilməməsi və ya verilməməsi şərtilə, hər hansı bir şəxsdən tələb olunan hər cür iş və xidmət;

– fəvqəladə vəziyyət şəraitlərində, yəni müharibə və ya fəlakət, yaxud fəlakət təhlükəsi hallarında, məsələn, yanğınlar, daşqınlar, aclıq, zəlzələ, güclü epidemiyalar və ya epizootiyalar, ziyanverici heyvanların, həşəratların və ya bitki parazitlərinin hücumları və bütün əhalinin və ya onun bir qisminin həyatını və ya normal həyat şəraitini, ümumiyyətlə təhlükə altında qoyan və ya təhlükə altında qoya biləcək hallarda tələb olunan hər cür xidmət;

– kollektivin birbaşa xeyri üçün həmin kollektivin üzvləri tərəfindən yerinə yetirilən və buna görə də əhalinin özünə və ya onun bilavasitə nümayəndələrinin bu işlərin məqsədə uyğunluğuna dair öz fikrini demək hüququ olması şərtilə, kollektiv üzvlərinin adi vətəndaşlıq borcu hesab edilə bilən icma xarakterli xırda işlər.

Məcburi əməyə cəlb etmə AR İXM-in 53-1-ci və AR CM-in 144-2-ci maddələrinə görə, inzibati və cinayət məsuliyyəti doğurur. AR İXM-in 53-1-ci maddəsinə əsasən, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş xüsusi hallardan başqa (məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə hərbi xidmət, hərbi və fəvqəladə vəziyyət zamanı) vətəndaşların məcburi əməyə cəlb edilməsinə görə şərti maliyyə vahidinin əlli misindən yetmiş mislinədək miqdarda cərimə nəzərdə tutulur. Bu bir daha göstərir ki, Azərbaycan qanunvericisi məcburi əməyə cəlb etməyə qarşı qəti mövqedə dayanır, AR Konstitusiyasında və BƏT-in Konvensiya və tövsiyələrində nəzərdə tutulan müddəalara ciddi riayət edir.

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.

1. AR ƏM-in şərh edilən maddəsində təsbit olunmuş normalara görə, özlərinin hüquqlarını, qanuni mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işçinin, işəgötürənin, əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqları təşkilatının fərdi və ya kollektiv əmək mübahisəsi aparmaq hüququ vardır. AR ƏM-in 287-ci maddəsində verilən tərifə görə “fərdi əmək mübahisələri – işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ-hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və AR ƏM-də müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır” (Ətraflı bax: AR ƏM-in 287-ci maddəsinin şərhinə).

AR ƏM-in 260-cı maddəsindən çıxan nəticəyə görə kollektiv əmək mübahisəsi - kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması; kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması; qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və ya sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi; kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi; kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həllini müəyyən etmək üzrə işçilər (onların nümayəndələri) və işəgötürənlər (onların nümayəndələri) arasında yaranan, tənzimlənməyən fikir ayrılıqlarıdır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 260-cı maddəsinin şərhinə).

Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsinin mətnindən göründüyü kimi, fərdi və ya kollektiv əmək mübahisələrini aparmaq hüququ işçiyə, işəgötürənə, əmək kollektivinə, həmkarlar ittifaqları təşkilatına məxsusdur. “Həmkarlar ittifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 18-ci maddəsində göstərilir ki, “Həmkarlar ittifaqları öz üzvləri ilə müdiriyyət arasındakı fərdi əmək mübahisələrini səlahiyyətləri dairəsində həll edir, kollektiv əmək mübahisələrinə (münaqişələrə) baxılmasında iştirak edirlər. Əmək mübahisələrinin (münaqişələrinin) predmeti və həlli qaydası Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir”

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsi blanket xarakterlidir, yəni, orada AR ƏM-in XI bölməsinə göndəriş norması əks etdirilmişdir və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli AR ƏM-in XI bölməsində nəzərdə tutulan qaydada tənzimlənilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in XI bölməsindəki 259-303-cü maddələrin şərhinə).

Fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin normal həlli üçün AR NK-nın 2006-cı il 1 iyul tarixli, 164 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunan "Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (işəgötürənlər) təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün Baş Kollektiv Sazişin bağlanması haqqında" normativ sənədin müstəsna əhəmiyyəti vardır. Bu sənəddə ən mühüm məqamlardan biri müəssisə və təşkilatlarda zərərli iş şəraitində çalışan işçilərin işəgötürənin hesabına dövrü tibbi müayinələrinin keçirilməsi, əməyin mühafizəsi və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə Dövlət Konsepsiyasının hazırlanması, qanunvericiliyə zidd olaraq bağlanmış müddətli əmək müqavilələrinin müddətsiz əmək müqavilələri ilə əvəz olunması tədbirlərinin həyata keçirilməsidir. Sənəddə həmçinin fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin predneti ola biləcək digər məsələləri də tənzimlənmə yolları açıqlanır.

Maddə 19. Həmkarlar ittifaqları

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

1. AR ƏM-in 19-cu maddəsinin 1-ci hissəsində "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsinin və AR Konstitusiyasının 58-ci maddəsinin I və II hissələrinin normaları reallaşdırılmışdır. Göstərilən normativ aktlarda qeyd olunur ki, işçilər, pensiyaçılar, təhsil alan şəxslər heç bir fərq qoyulmadan öz istəkləri ilə qabaqcadan icazə almadan könüllü surətdə həmkarlar ittifaqları yaratmaq, habelə öz qanuni mənafeələrini, əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını müdafiə etmək üçün həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq və həmkarlar ittifaqı fəaliyyəti ilə məşğul olmaq hüququna malikdirlər. "İşləməyən pensiyaçıların və işsizlərin həmkarlar ittifaqlarında üzvlük qeydiyyatı həmkarlar ittifaqlarının nizamnamələri ilə tənzim edilir".

Adı çəkilən qanuna görə Azərbaycan Respublikasında hərbi xidmətdə olan şəxslərin həmkarlar ittifaqlarında birləşməyinə icazə verilmir. Qanuna görə, həmçinin, müdiriyyətə daxil olan şəxslər də həmin müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqlarının üzvü ola bilməzlər.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsi blanket xarakterlidir. Yəni burada "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa göndərici norma nəzərdə tutulmuşdur.

Maddənin mətnindən göründüyü kimi, həmkarlar ittifaqlarının hüquqları, vəzifələri və səlahiyyətləri "Həmkarlar İttifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu və

onların nizamnamələri ilə müəyyənləşdirilir. Adı çəkilən qanuna görə həmkarlar ittifaqlarının əsas hüquqları aşağıdakılardır:

- norma yaradıcılığında iştirak (Qanunun 10-cu maddəsi);
- üzvlərin əmək hüquqlarının müdafiəsi (maddə 11);
- əmək və həmkarlar ittifaqları haqqında qanunvericiliyə əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi (maddə 12);
- əməyin mühafizəsini tənzim edən qanunvericiliyə, istehsalat zədələri nəticəsində əmək xəsarətinə görə zərərin ödənilməsinə, əmək şəraiti, istehsalat sanitariyası normalarına müdiriyyət tərəfindən əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi (maddə 13);
- kollektiv müqavilələr və sazişlər bağlanması (maddə 14);
- işçilərin həyat səviyyəsinə nəzarətin həyata keçirilməsi (maddə 15);
- beynəlxalq həmkarlar ittifaqları təşkilatları ilə əlaqə (maddə 16);
- kütləvi informasiya vasitələri və nəşriyyat təsis etmə; mətbuat xidməti və sosioloji tədqiqat mərkəzləri yaratma (maddə 17);
- əmək mübahisələrinə baxılmasında iştirak etmə (maddə 18);
- kütləvi tədbirlər keçirmək (maddə 19).

Həmkarlar ittifaqlarının göstərilən hüquqları onların vəzifələri və səlahiyyətlərini doğrurur. Məsələn, norma yaradıcılığında iştirak hüququ həmkarlar ittifaqlarının işçilərin mənafeyini və hüquqlarını pozan qanunvericilik aktlarından, dövlət orqanlarının qərarlarından müvafiq qanunvericilik, icra və məhkəmə orqanlarına müraciət və şikayət vermə vəzifəsini ortaya çıxarır.

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.

1. AR ƏM-in şərh edilən maddəsi işəgötürənlərin öz iqtisadi, maliyyə maraqlarını, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə bağlı mənafeələrini müdafiə etmək, habelə həmkarlar ittifaqları ilə münasibətdə sosial tərəfdaşlıq etmək üçün könüllü şəkildə birləşərək müvafiq təşkilat yaratmaq hüququnu nəzərdə tutur. İşəgötürənlərin yaratdığı bu təşkilat öz fəaliyyətində gəlir əldə etmək və qazanılmış gəliri müəssisələr arasında bölüşdürmək məqsədi daşmadığından, yalnız işəgötürənlərin iqtisadi, maliyyə maraqlarını müdafiə edir, onları həmkarlar ittifaqları ilə münasibətdə sosial tərəfdaş kimi təmsil edir. Könüllülük əsasında yaradılan bu qeyri-kommersiya təşkilatı işəgötürənlərin üzvlüyünə əsaslanır və əsas vəzifəsi kollektiv əmək münasibətlərində öz üzvlərinin mənafeyinin müdafiəçisi və təmsilçisi olmaqdır.

Belə təşkilatların hüquqi vəziyyəti əksər hallarda mülki qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydalar üzrə həyata keçirilir.

*İşəgötürənlərin birlikləri region, sahə, ərazi, eləcə də respublika səviyyəsində aparılan kollektiv danışıqlarda, kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanmasıda iştirak edirlər. Onlar sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üzrə komissiyanın formalaşması və fəaliyyətinin həyata keçirilməsi zamanı öz üzvlərinin maraqlarını təmsil edirlər. Onlar, həmçinin, işəgötürənlərin adından kollektiv əmək mübahisələrinin həllində də iştirak edirlər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 265, 266-cı maddələrinin şərhinə).*

Qeyri-kommersiya təşkilatı olduğundan işəgötürənlərin birliyi öz üzvlərinin öhdəliyinə görə məsuliyyət daşıyır. O, həmçinin, işəgötürənlərin öz üzərinə götürdükləri öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə də təminat verə bilməz. Birlik yalnız nümayəndəlik funksiyasını yerinə yetirir, onun hərəkətlərinin hüquqi nəticələri üçün birlik üzvləri məsuliyyət daşıyırlar.

*2. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 2-ci hissəsindən göründüyü kimi, işəgötürənlərin nümayəndəli orqanının hüquqları, vəzifələri, fəaliyyət istiqamətləri və qaydaları mülki qanunvericiliklə və müəssisənin nizamnaməsi (əsasnaməsi) ilə tənzim edilir. Nəzərə alınmalıdır ki, işəgötürənlərin nümayəndəli orqanının fəaliyyəti işçilərin və işəgötürənlərin hüquq bərabərliyi və AR ƏM-in normaları ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək münasibətlərinin müvafiq müqavilələr, sazişlər bağlamaqla tənzimlənməsi prinsipində qurulmalıdır. Göstərilən prinsiplərdən kənara çıxma mövcud əmək qanunvericiliyinin pozulması kimi qiymətləndirilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in II və III bölmələrindəki maddələrin şərhinə).*

3. Əmək qanunvericiliyinin tələblərinə görə işəgötürənlərin nümayəndəli orqanı üçün heç bir üstün hüquq, güzəşt, imtiyaz verilməz. Onlar da işçilərin nümayəndəli orqanları üçün qanunla və digər normativ aktlarla nəzərdə tutulmuş hüquqlar, güzəştlər və imtiyazlardan istifadə edirlər. Göstərilən prinsipin pozulmasına görə işəgötürənlər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

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.*

1. Hazırda qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları ilə yanaşı işçilərin, eləcə də işəgötürənlərin nümayəndəli orqanlarının yaradılmasını nəzərdə tutur. Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsində əks etdirilən normalara görə həmin nümayəndəli orqanların hüquq və vəzifələri öz nizamnamələri və əsasnamələri ilə müəyyənləşdirilir.

Maddənin qeydində, məndə adı çəkilən ictimai özünüidarə orqanlarının adı sadalanır və göstərilir ki, belə orqanlar dedikdə “əmək kollektiv şurası, sədrilər (direktorlar) şurası, ixtiraçılar, səmərələşdiricilər, yaradıcılıq birlikləri, qadınlar, veteranlar cəmiyyətləri və müvafiq normativ-hüquqi aktlar əsasında əmək münasibətləri iştirakçılarının (**Ətraflı bax: AR ƏM-in 15-ci maddəsinin qeydində**) təsis etdikləri ictimai birliklər başa düşülməlidir”.

Əmək kollektiv şurası – əmək kollektivinin ümumi yığıncığında (böyük müəssisələrdə isə konfranslarda) seçilir. Şuranın tərkibini və sayını yığıncaq (konfrans) müəyyənləşdirir. Yığıncaq (konfrans), həmçinin, şuranın nizamnaməsini (əsasnaməsini) təsdiq edir, onun əsas fəaliyyət istiqamətlərini müəyyənləşdirir. Şura yığıncağa (konfransa) hesabat verir.

Sədrilər (direktorlar) şurası – adətən iri trest tipli səhmdar cəmiyyətlərdə yaradılır. Şuraya səhmdar cəmiyyətə daxil olan və onu təsis edən müəssisələrin rəhbərləri daxil olur. Şura səhmdar cəmiyyətə kollegial rəhbərliyi həyata keçirir, müəssisənin əsas inkişaf perspektivlərini hazırlayır, cəmiyyətdaxili problemləri həll edir. Sədrilər (direktorlar) şurası müəssisəyə cari rəhbərliyi həyata keçirmək üçün icra orqanı seçir və onun fəaliyyətinə nəzarət edir. Şuranın nizamnaməsi (əsasnaməsi) direktorların (sədrilərin) ümumi yığıncığında qəbul olunur.

İxtiraçılar, səmərələşdiricilər, yaradıcılıq birlikləri müəyyən spesifik müəssisələrdə yaradılır və onların hüquq və vəzifələri AR NK-nın 1996-cı il 16 avqust tarixli, 115 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilən “Müəssisələrdə səmərələşdiricilik fəaliyyəti haqqında Nümunəvi Əsasnamə”, digər normativ-hüquqi aktlarla müəyyənləşdirilir. Göstərilən birliklər həm müəssisə daxilində, həm də respublika səviyyəsində yaradıla bilər. Bu özünüidarə orqanlarının fəaliyyəti də həmin təşkilatların nizamnamələri (əsasnamələri) ilə tənzim edilir.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsi 1-ci hissədə sadalanan ictimai özünüidarə orqanları üçün işəgötürənin qanunla müəyyən edilmiş qaydada şərait yaratmasını nəzərdə tutur. Özünüidarə orqanlarının fəaliyyəti üçün normal şərait yaratmaq və onlarla işəgötürənin münasibətləri kollektiv müqavilələrdə və yaxud həmin təşkilatlarla işəgötürənin bağladığı müqavilələrdə nəzərdə tutula bilər.

3. AR ƏM-in 21-ci maddəsinin 3-cü hissəsində qadağanedici norma əks etdirilmişdir. Maddənin tələbinə görə müəssisələrdə, ictimai birliklərdən fərqli olaraq, siyasi partiyaların, dini qurumların fəaliyyətinə yol verilmir.

II BÖLMƏ **KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ 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 könüllülüüyü;
- 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 edilməməsinə görə məsuliyyət.

1. Məcəllənin bu maddəsi sosial tərəfdaşların əməkdaşlıqlarının hüquqi əsaslarını müəyyən edir.

İşçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələrinin bərabər hüquqa malik olmaları Beynəlxalq hüquq normalarına əsaslanır.

Belə ki, tərəflərdən hər biri sərbəst surətdə, bərabər hüquqa malik olmalarına əsaslanaraq, kollektiv danışıqlara başlamaq üçün təşəbbüs göstərə bilər, hər hansı bir məsələlər üzrə kollektiv müqavilə və yaxud saziş bağlanmasını təklif edə bilər.

Bu baxımdan respublikada qüvvədə olan qanunlarda və AR ƏM-də irəli sürülən hər iki əsas öz əksini tapır.

Ümumi müddəa kimi qanunlarda kollektiv müqavilələrin işlənilib hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin hüquqi əsasları müəyyən edilir, işçilər və işəgötürənlər arasında əmək münasibətlərinin danışıqlar əsasında tənzimlənməsinə və onların sosial iqtisadi maraqlarının razılaşdırılmasına əsaslı təminat verilir. Bu şərtlər mülkiyyət formasından, idarə təbəçiliyindən, işçilərin sayından asılı olmayaraq, bütün müəssisə, idarə və təşkilatlara aid edilir.

Danışıqlarda iştirak etməkdən imtinaya yol verilmir. Danışıqdan imtina edən və ya müəyyən olunmuş müddəti pozan vəzifəli şəxsi AR İXM-in 57, 58 və 59 maddələri ilə müəyyən edilmiş məsuliyyət gözləyir.

2. Sadalanan bu normalar kollektiv müqavilənin bağlanmasına mane ola biləcək amilləri dərk etməklə yanaşı, bağlanmış kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulması və yerinə yetirilməməsinə görə həmçinin məsuliyyət nəzərdə tutur.

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin 3-cü bəndində müəyyən edilir ki, kollektiv müqavilənin şərtləri qanunvericiliyə uyğun olmalı və onun şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin hüquqlarını məhdudlaşdırsa, etibarsız sayılmalıdır.

Göründüyü kimi, qanunvericilik kollektiv müqaviləni bütün vasitələrdən istifadə edərək hərtərəfli dəstəkləyir, bu da onun həyat qabiliyyətli olmasını təmin edir. Qanunvericilikdə kollektiv müqavilənin məzmununa daxil edilə biləcək normaların nisbi siyahısı verilməklə müəyyən edilir ki, müəssisənin iqtisadi imkanlarından asılı olaraq əmək və sosial-iqtisadi məsələlər üzrə daha güzəştli şərtlər kollektiv müqaviləyə daxil edilə bilər.

Göstərilən bu normalar respublika referendumunda təsdiq edilmiş "Konstitusiya aktının" 25-ci maddəsində və AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində təsbit edilən əsas başlanğıcın göstərişlərini reallaşdırır. Həmin maddələrdə göstərilir ki, Azərbaycan Respublikası bütün mülkiyyət formalarında fəaliyyətdə olan əməyi mühafizə edir, işçilərin layiqli yaşayış tərzinin təmin edilməsini tələb edir.

Beləliklə, respublika qanunvericiliyi kollektiv müqavilənin bağlanması qaydalarını, yollarını müəyyən edir, ona mane olan biləcək amillərin aradan qaldırılması və bağlandığı təqdirdə şərtlərini yerinə yetirməməyə görə məhkəmə məsuliyyəti nəzərdə tutması kollektiv müqavilənin müəyyən etdiyi normaların hüquqi qüvvəyə malik olmasını və onun müəssisə, işəgötürənlər və kollektiv üçün lokal hüquq mənbəyi olmasını tam təsdiq edir.

Bu da müstəqillik əldə etmiş respublika zəhmətkeşlərinin yeni iqtisadi siyasətə keçiddə əmək hüquqlarının dolğunluqla təmin edilməsinə geniş imkanlar yaradır. İşəgötürənlər və sahibkarlar kollektiv müqavilənin müəyyən edilmiş və razılaşdırılmış şərtlərinə əməl etməyə borclu olmalarını, şərtləri pozduqları halda onları məhkəmə məsuliyyəti gözlədiyini dərk etməlidirlər.

3. Kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyinə əsasən, kollektiv müqavilə - müəssisə, idarə və təşkilatlarda işçilərlə işəgötürənlər arasında, əmək, sosial-iqtisadi və peşə münasibətlərini tənzimləyən hüquqi aktdır. Saziş isə peşə, sahə işçiləri üçün əmək şəraitinin yaradılması, məşğulluq, sosial müdafiə üzrə öhdəlikləri özündə əks etdirən razılaşmadır.

Qanunvericiliyə uyğun bağlanmış kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri onun aid edildiyi müəssisə üçün məcburdur. Əgər kollektiv müqavilənin, yaxud sazişin şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini məhdudlaşdırarsa, etibarsız sayılmalıdır. Əksinə qanunvericiliyə nisbətən müqavilə, yaxud sazişin şərtləri, müəssisənin imkanları yol verdiyi təqdirdə, daha artıq iqtisadi və sosial güzəştlər nəzərdə tuta bilər. Beləliklə, fərdi əmək müqavilələrinə işçilərin vəziyyətini qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən ağırlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi qadağandır. Bu sadaladığımız və kollektiv müqavilənin anlayışına aid edilən fərdi əmək müqavilələrinin şərtlərinin kollektiv müqavilə şərtləri ilə bilavasitə səbəbli münasibətdə olduğunu, fərdi əmək müqaviləsinin əsas şərtlərinin formalaşmasında kollektiv müqavilə və sazişlərin qeyd-şərtsiz əsas rol oynadığını sübut edir.

4. Kollektiv müqavilənin bağlanması üçün qanunvericilik bir sıra prinsiplərə mütləq əməl edilməsini vacib sayır. Bu prinsiplərin tərkibinə müqavilə bağlanarkən qanunvericiliyin tələblərinin gözlənilməsi, tərəflərin nümayəndələrinin səlahiyyətli olması, onların hüquq bərabərliyinin gözlənilməsi, müqaviləyə daxil edilən və müqavilənin məzmununu təşkil edən şərtlərin müstəqil seçilib müzakirə edilməsi, bu şərtlərin seçilməsində könüllülük prinsipinə əməl edilməsi, müəssisənin istehsal şəraiti və maddi imkanları, tərəflərin qanuni hüquq və maraqlarının gözlənilməsi, müqavilədə əks olunmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə tərəflərin nəzarəti və cavabdehliyinin müəyyən edilməsi daxildir.

Kollektiv müqavilənin norma müəyyənedici xüsusiyyətləri əsas iki cəhətlə xarakterizə olunur: müqavilənin məzmununda qüvvədə olan qanunvericiliyin normalarının sada-

lanması və bununla yanaşı tərəflərin razılığı ilə müqaviləyə daxil edilən və onlar üçün məcburi olan normaların müəyyən edilməsi.

5. Hər hansı vasitə ilə olursa olsun, kollektiv müqavilə və saziş bağlanılmasına kənar-dan maneçilik törədilməsinin qarşısının alınması məqsədi ilə qanunlar xüsusi qoruyucu mexanizm müəyyən etmişdir. Belə ki, müqavilə və sazişlərin bağlanması, onlara yenidən baxılması və şərtlərinin icra edilməsi zamanı icra hakimiyyəti, təsərrüfat orqanları, siyasi partiyalar və digər ictimai birliklərin işçilərin və işəgötürənlərin hüquqlarını məhdudlaşdırmasına və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədə biləcək heç bir müdaxiləsinə yol verilmir. Daha sonra göstərilir ki, hər hansı siyasi və yaxud təsərrüfat idarəsinin vəsaiti ilə yaradılmış idarə və təşkilatlara işçilərin adından kollektiv müqavilənin, sazişin bağlanması haqqında danışıqlar aparılmasına yol verilmir. (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 23-cü maddəsinin şərhinə).

6. Beləliklə, qanun həmkarlar ittifaqı təşkilatı, işçi kollektivləri və işəgötürənlərlə müqavilə və sazişlər bağlanması, onlara yenidən baxılması şərtlərinin icra edilməsi zamanı onların sərbəstliyinə, hüquq toxunulmazlıqlarına tam təminat verməklə yanaşı, eyni xüsusi qoruyucu tədbirlərin mexanizmini də təsbit edir.

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 mənafelərini məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən hər hansı müdaxiləsi qadağandır.

1. Qeyd edildiyi kimi kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, onlara dəyişiklik edilməsi və müqavilə (saziş) şərtlərinin yerinə yetirilməsi zamanı icra hakimiyyəti, siyasi partiyalar, ictimai birliklər və dini qurumların hər hansı şəkildə müdaxiləsinə yol verilmir.

2. Kollektiv müqavilə (saziş) müəssisə, idarə və təşkilatlarda istehsalat və əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas sənəddir, onun şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirmiş olarsa etibarsız sayılmalıdır (AR ƏM-in 24-cü maddəsi).

“Həmkarlar ittifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il 24 fevral tarixli Qanununun 14-cü maddəsində göstərilir ki, həmkarlar ittifaqları müdiriyyətlə, dövlət və təsərrüfat orqanları ilə danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilələr, sazişlər bağlamaq sahəsində üstünlüyə malikdirlər. Danışıqların aparılması və kollektiv müqavilələrin bağlanması həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının təkliflərinə əsasən həyata keçirilir. Kollektiv müqavilə, sazişlər bağlamaq haqqında həmkarlar ittifaqlarının təklifi üzrə 10 gündən gec olmayaraq danışıqlara başlanılmalıdır.

3. Qeyri-dövlət müəssisəsində kollektiv müqavilə bir tərəfdən mülkiyyətçi və ya onun səlahiyyətli nümayəndəsi ilə işçiləri təmsil edən həmkarlar ittifaqı və ya işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqan arasında bağlanılır. Kollektiv müqavilə mülkiyyət formasından, idarə tabeçiliyindən və işçilərin sayından asılı olmayaraq hüquqi şəxs statusuna malik olan bütün müəssisə, idarə və təşkilatlarda bağlanılır.

Qanunvericiliyin bu tələbləri sübut edir ki, əmək kollektivi və onu təmsil edən həmkarlar ittifaqı və işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqanın sərbəst arzu-

larından asılı olaraq kollektiv müqavilə bağlanılır və belə sərbəst arzu mövcud olduğu təqdirdə işəgötürən hansı sahibkarlıq formasından istifadə etməsindən asılı olmayaraq belə müqaviləyə getməkdən boyun qaçıra bilməz.

Qanunvericiliyin bu tələbi heç də işəgötürən tərəfin belə təşəbbüs göstərməsini istisna etmir (AR ƏM-in 25-ci maddəsi). Qanunlarda nəzərdə tutulan müddəalar yeni iqtisadi qanunların tətbiqi, xüsusi mülkiyyət və azad sahibkarlığın dəstəkləndiyi bir dövrdə xüsusi hüquqi əhəmiyyət kəsb edir. Konstitusiyada təsbit edilən işçilərin əmək hüquqlarının qorunması üçün möhkəm zəmin yaradır.

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.

1. Qanunvericilik kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin məcburiliyi və pozulmasına görə müəyyən məsuliyyət tədbirləri nəzərdə tutur. AR İXM-in 58-ci maddəsində göstərilir ki, "Kollektiv müqavilədən (sazişdən) irəli gələn öhdəliklərin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsinə və ya pozulmasına görə - minimum əmək haqqı məbləğinin qırx beş mislindən altmış mislinədək miqdarda cərimə edilir".

Kollektiv müqavilənin (sazişlərin) şərtlərini yerinə yetirməyən kollektiv üzvləri müqavilə və sazişlərdə nəzərdə tutulduğu hallarda əmək haqlarının 25 faizi miqdarında cərimə edilə bilərlər.

2. Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, kollektiv müqavilə və sazişin şərtləri qanunlarda müəyyən edilən əmək, sosial və iqtisadi normalara nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirməməlidir. əks halda belə şərtlər etibarsız sayılır.

AR ƏM-in 2-ci maddəsinin 2-ci bəndində göstərilir ki, qanun fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir.

Konstitusiyanın 80-ci maddəsi isə qanunların pozulması, o cümlədən Konstitusiyada və qanunlarda nəzərdə tutulan hüquqlardan sui-istifadə və ya vəzifələrin yerinə yetirilməməsi qanunla müəyyən edilən məsuliyyətə səbəb olur.

AR CM-in 144-2 və 162-ci maddəsi, AR İXM-in 53, 54 və 55-ci maddələri əmək qanunvericiliyinin müxtəlif sahələrdə normalarının pozulmasına görə məsuliyyət tədbirləri müəyyən edir.

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilir ki, işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqavilələrinə daxil edilməsi yolverilməzdir.

Beləliklə, qanun kollektiv müqavilə və sazişlərə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan şərtlərdən əlavə işçilər üçün güzəştli şərtlərin daxil edilə bilməsini müəyyən etdiyi halda, qanunla təsdiq edilən minimum normaların pozulmasını yolverilməz hesab edir, belə hallara yol verilməsinə görə məsuliyyət nəzərdə tutur.

Dördüncü fəsil **Kollektiv danışıqlar**

Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ

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

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

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

4. Respublika, peşələr, sahələr 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 qaçırmağa yol verilmir.

1. AR ƏM-in 3-cü maddəsində əmək kollektivinin anlayışı verilir və göstərilir ki, hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əmək, sosial-iqtisadi hüquqlarını birgə həyata keçirmək və qanuni mənafeələrini kollektiv halında müdafiə etmək səlahiyyətinə malik müvafiq iş yerlərində çalışan işçilərin birliyidir.

Həmkarlar təşkilatı isə işçilərin könüllü birləşib yaratdıqları, nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət göstərən təşkilatlardır (birliklərdir).

2. Kollektiv müqavilənin işlənilib hazırlanması, bağlanması, ona dəyişikliklər edilməsi təşəbbüsü ilə tərəflərin hər birinin çıxış etməsinə qanunla yol verilir. Danışıqların başlanması haqda təşəbbüs göstərən tərəf digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etməlidir. Xəbərdar olunan tərəf 10 gündən gec olmayaraq danışıqlara başlamalıdır.

İşçilər adından danışıqlar aparılması hüquq və səlahiyyət almış həmkarlar ittifaqı, yaxud digər nüfuzlu orqan tərəfindən həyata keçirilir.

Müəssisənin daxilində bir neçə həmkarlar təşkilatı, yaxud başqa səlahiyyətli orqan fəaliyyət göstərdiyi təqdirdə danışıqlar aparılması, kollektiv müqavilənin vahid layihəsinin hazırlanması və bağlanması birləşdirilmiş nümayəndələrdən ibarət komissiya tərəfindən icra edilir. Qanunla verilmiş bu səlahiyyətlərdən və danışıqlardan tərəflərin imtina etmələrinə yol verilmir.

3. Kollektiv müqavilənin müddətinin qurtarmasına üç ay qalmış danışıqlara başlanılması haqda tərəflərdən biri digərini yazılı surətdə xəbərdar etməlidir. Müqavilənin layihəsinin hazırlanması üçün tərəflərin razılığı ilə hərəbərhüquqlu nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır. Müqavilə məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsi və onların müzakirəsində danışıqlarda iştirak edən tərəflərə tam sərbəstlik verilir.

Layihənin hazırlanması üçün lazım olan məlumatları əmək kollektivi tərəfindən səlahiyyət verilmiş həmkarlar təşkilatı, yaxud başqa orqan maneəsiz olaraq icra hakimiyyətinə və ya başqa təşkilatdan tələb edib almaq hüququna malikdir. Danışıqlar zamanı

tərəflərdən asılı olmayan səbəblərdən razılıq əldə edilmədiyi təqdirdə bu barədə protokol tərtib edilir və yeni danışıqlara nə vaxt başlanılması müəyyən edilir.

4. BƏT kollektiv danışıqların aparılmasının vacibliyinə və onun aparılmasına xüsusi diqqət verir. BƏT-in "Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında" 98 nömrəli Konvensiyasında qeyd edilir ki, danışıqların təyin edilməsinə və aparılmasına lazımi hazırlıq görülməli, sahibkarların və işçi tərəfin nümayəndəsinin ayrılmasına, onların səlahiyyətli olmalarına diqqət artırılmalı və kollektiv danışıqların könüllülük prinsipinə əsaslanaraq aparılmasına səy göstərilməlidir.

Əgər müəssisədə həmkarlar təşkilatı yaradılmayıbsa, BƏT-in "Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında" 154 nömrəli Konvensiyasına əsasən, işçilərin seçdikləri digər səlahiyyətli təşkilat danışıqlara başlamalıdır.

Respublika qanunvericiliyində kollektiv danışıqlar haqqında dəqiq anlayış verilmir. Buna baxmayaraq, məsələnin qoyuluşu onun səlahiyyətli nümayəndələr vastəsilə sərbəst, kənar təsirə yol vermədən və qanunda nəzərdə tutulmuş azadlıq şəraitində aparılmasının nəzərdə tutulması qənaətinə gəlməyə imkan verir.

Bunlarla yanaşı, respublika qanunvericiliyi kollektiv danışıqlar aparmağa hüququ olanları müəyyən etməklə bərabər, danışıqlarda yaranan anlaşılmazlıqların hansı üsullarla aradan qaldırılması yollarını və qaydalarını da dəqiqləşdirir.

5. Qanunun mənasına görə müəssisədə peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə bir neçə həmkarlar ittifaqı təşkilatı mövcud olduqda, həmkarlar təşkilatları üzvlərinin sayı nisbətində uyğun olaraq danışıq aparmağa səlahiyyət verilən nümayəndələr ayırır, bu nümayəndələr vahid komissiyanın tərkibinə daxil olmaqla danışıqlar aparmaq səlahiyyəti qazanırlar. Qeyd edilən tədbir həyata keçirilərkən nümayəndəlik prinsipinə ciddi əməl edilməli, hər hansı təşkilatın haqsız üstünlük qazanmasına yol verilməməlidir.

6. Danışıqlara başlamaq haqqında yazılı xəbərdarlığı alan tərəf danışıqların aparılmasından boyun qaçırmağa ixtiyarlı deyil, bu hal qanunun tələblərinin kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirilir. AR İXM-in 57-ci maddəsində təsbit edilir ki, kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanılmasından əsassız olaraq imtina edilməsinə görə minimum əmək haqqı məbləğinin qırx beş mislindən əlli beş mislinədək miqdarda cərimə nəzərdə tutulur. AR İXM-in 59-cu maddəsində isə kollektiv danışıqların aparılması üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə isə minimum əmək haqqı məbləğinin əlli beş mislindən yetmiş mislinədək miqdarda cərimə nəzərdə tutulur.

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. Danışıklar zamanı tərəflər razılığa gələ bilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir. Protokolda fikir ayrılığının aradan qaldırılması haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıkların ycnidən başlanması müddəti göstərilir.

1. Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıklar aparılması üçün bərabər sayda seçilmiş nümayəndələrdən ibarət komissiyanın yaradılması sadəlanan prosesin əsas mərhələsi kimi qiymətləndirilməlidir. BƏT-in 154 nömrəli Konvensiyasında göstərilir ki, kollektiv danışıklara köməklik edilməsi üçün milli şəraitə uyğun tədbirlər görülməli, danışıklarda sahibkarların və əməkçilərin nümayəndələrinin iştirakı təmin edilməlidir. Danışıklarda əmək və məşqullüq şərtləri, sahibkarlar və əməkçilər arasında münasibətlərin tənzim edilməsi və digər əhəmiyyətli məsələlər tərəflərin iştirakı ilə müzakirə edilməlidir.

2. Kollektiv danışıkların aparılması üçün nümayəndələrdən ibarət yeganə səlahiyyəti olan orqan yaradılmalıdır ki, təcrübədə də bu komissiya adlandırılır.

Komissiyanın tərkibi hər iki tərəfin bərabər saylı nümayəndələrindən yaradılır. Bundan sonra komissiyanın fəaliyyət rejimi ümumi razılıq əsasında müəyyən edilir, komissiyanın iş yeri, yığıncaqların keçirilmə vaxtı və sair prosessual məsələlər razılaşıdırılır.

3. Kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin və məsələlərin seçilməsi azad müzakirə və rəy sorğusu şəraitində aparılır. BƏT-in 154 nömrəli Konvensiyası müəyyən edir ki, kollektiv müqaviləyə və sazişə elə şərtlər daxil edilməlidir ki, onlar sahibkarla işləyənlər arasındakı bütün münasibətləri əhatə edə bilsin.

4. Kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin dəqiqləşdirilməsi üçün müəssisənin sahibindən (işəgötürəndən) lazımi məlumatlar tələb edilə bilər. Qanuna görə həmin məlumatlar beş gün müddətində komissiyaya təqdim edilməlidir.

AR İXM-in 58-ci maddəsinə əsasən, belə məlumatların verilməməsinə görə işəgötürəni minimum əmək haqqı məbləğinin altmış misli qədər cərimə gözləyir. Bununla bərabər alınmış məlumatlar kommersion və ya dövlət sirrinə aid edilsə, onu yayan şəxsi məsuliyyət gətirir.

AR CM-in 72-ci maddəsinə, "e" bəndinə əsasən, qəsdən istehsal, kommersion və ya dövlət sirrini yayma əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirilir və bunda təqsiri olan şəxs AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən, işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilməklə işdən azad edilə bilər. Dövlət sirrini yaymaya görə AR CM-in 284-cü maddəsində cinayət qaydasında məsuliyyət nəzərdə tutulur.

5. Danışıklar zamanı komissiyanın tərkibində birləşən tərəflərin nümayəndələri arasında fikir ayrılığı yaranarsa, bu barədə protokol tərtib edilir. Yaranmış fikir ayrılıqlarının aradan qaldırılması üçün tərəflər razılaşma üsulundan və ya vasitəçilərdən istifadə edirlər. Razılaşma əldə etmək üçün tərkibi bərabər saydan ibarət olan nümayəndələrdən razılaşdırıcı komissiya yaradılır. Bu komissiyanın işində iştirak etməkdən tərəflərin boyun qaçırmasına yol verilmir.

Razılaşdırıcı komissiyada yekdil fikir yaranmadığı təqdirdə mübahisələrin həlli üçün tərəflər bəyəndikləri vasitəçiyə müraciət edə bilərlər. Razılaşma prosesi gətirdiyi müddət ərzində tətıl və lokavtlara yol verilmir. Vasitəçi tərəflərin razılığı ilə seçilir və onlar tərəfindən müəyyən edilmiş üsulla hərəkət edir. Vasitəçinin mübahisələrin nizama salınması üçün hazırladığı təkliflərini rədd etmədikləri təqdirdə bu təkliflər onlar üçün məqbul hesab edilir.

Maddə 27. Kollektiv danışıqların iştirakçılara 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 bağlılıqları 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.

1. Kollektiv danışıqların aparılması özü-özlüyündə mürəkkəb, çox əmək və gərginlik tələb edən işdir. Onu icra edən şəxslərdən ciddi əqli və psixoloji münasibət tələb edilir.

Bunları nəzərə alan qanunvericilik danışıq iştirakçıları üçün müəyyən təminatlar və əvəzli ödəmələr nəzərdə tutur.

Danışıqlarda, kollektiv müqavilənin və sazişin layihəsinin hazırlanmasında məşğul olan şəxslər əsas işdən əmək haqlarının tam saxlanması şərti ilə azad edilibirlər. İşdən azad edilmə müddəti razılaşdırma yolu ilə müəyyən edilir, lakin bu müddət üç aydan artıq ola bilməz.

Bu təminat və ödəmələr danışıq prosesində iştirak edən tərəflərin nümayəndələrindən başqa məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslərə də aid edilir. İşdən azad edilmənin bu müddəti sadəliklə şəxslərin əmək stajına daxil edilir.

2. Danışıqların aparılması, ekspert, mütəxəssislərin dəvət olunması və digər xərclər işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilir.

3. Danışıqların aparıldığı dövrdə danışıqlarda iştirak etmək məqsədilə dəvət olunan və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərlə bağlanmış birdəfəlik müqaviləyə əsasən əmək haqqı həmçinin müqavilə tərəfinin vəsaiti hesabına ödənilir.

4. Kollektiv danışıqların iştirakçıları danışıqlar aparılan müddətdə intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilməzlər, başqa işə keçirilə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilə bilməzlər.

BƏT-in 143 nömrəli Konvensiyasında göstərilir ki, "ümumiyyətlə, əməkçilərə müdafiə üzrə tətbiq edilə bilən kifayət qədər uyğun tədbirlərin olmadığı yerlərdə əməkçilərin nümayəndələrinin səmərəli müdafiəsini təmin edən konkret tədbirlər görülməlidir".

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.

1. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 14-cü maddəsində göstərilir ki, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması sahəsində həmkarlar ittifaqlarının hüquqları Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir.

AR ƏM-in 25-ci maddəsində təsbit edilir ki, kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqı təşkilatları, əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər.

Beləliklə, kollektiv müqavilənin bağlanması barədə irəli sürülmüş təşəbbüsü dəstəkləyən həmkarlar ittifaqı təşkilatı müqavilənin bağlanılmasının zəruriliyi barədə qərar qəbul edir.

2. AR ƏM-in 25-ci maddəsinin 3-cü hissəsində qeyd edilir ki, "Əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır".

Qanun bu göstərişi məcəllənin müəyyən etdiyi digər normalarla əlaqələndirir, belə ki, AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 4-cü bəndində "Əmək kollektivi" məhfununun anlayışı verilir. Göstərilir ki, əmək kollektivi işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan, AR ƏM-in və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını birgə həyata keçirmək və qanuni mənafeələrini kollektiv halında müdafiə etmək səlahiyyətinə malik olan müvafiq iş yerlərində çalışan işçilərin birliyidir. AR ƏM-in 21-ci maddəsinin qeydində ictimai özünüidarə orqanları arasında "Əmək kollektivi" şurasının adı da sadalanır.

Beləliklə, müəssisə, təşkilat, idarələrin əmək kollektivləri öz nümayəndəli təşkilatlarını yaratmağa ixtiyarlı olmaları ilə bərabər, əmək-hüquq münasibətlərinin subyekt kimi tanınmasına və əməkçilərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarının müdafiəsi səlahiyyətinə malikdirlər.

Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaradılmadığı və olmadığı təqdirdə əmək kollektivi kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında ümumi yığıncaqda (konfransda) qərar qəbul edir.

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.

1. Kollektiv müqavilənin tərəfi olan işəgötürən kimi qanunvericilik təşkilatın, yaxud müəssisənin rəhbərini və yaxud onun vəkil etdiyi qanuni nümayəndəsini tanıyır. Bu münasibət təşkilatın, yaxud müəssisənin əsasnaməsi və yaxud nizamnaməsi ilə müəyyən edilir.

Əgər danışıqlarda təşkilat və yaxud müəssisə rəhbəri özü yox, onun vəkil etdiyi nümayəndəsi iştirak edərsə, ona verilən etibarnamədə ona verilən səlahiyyətlər sadalanmalıdır. Kollektiv müqavilə bir neçə təşkilata və birliyə aid edilirsə, bu halda birliyə daxil olan qurumların birgə nümayəndəliyi yaradılır və bu nümayəndəliyə danışıqlar aparmağa səlahiyyətli olması barədə vəsiqə verilir. Bütün hallarda müəssisələr barədə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan şərtlərə əməl edilməlidir.

Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi kimi əmək kollektivi çıxış edir. Qanunun bu göstərişi həmkarlar ittifaqları barədə qanunvericiliyə və BƏT-in konvensiyalarına əsaslanır. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci maddəsində göstərilir ki, həmkarlar ittifaqı müstəqil surətdə fəaliyyət proqramlarını hazırlayır, rəhbər orqanlarını seçir və konstitusiyaya hüquqları əsasında fəaliyyət göstərir. Həmin Qanunun 11-ci maddəsində qeyd edilir ki, həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin əmək hüquqlarını müdafiə edir, dövlət məşğulluq siyasətinin hazırlanmasında iştirak edirlər.

Kollektiv müqavilənin tərəfi kimi ona verilən səlahiyyətdən həmkarlar ittifaqı təşkilatı adı çəkilən qanunun 15-ci və AR ƏM-in 25-ci maddələrinə əsasən istifadə edir. Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi kimi əmək kollektivi çıxış edir.

BƏT-in 98 nömrəli konvensiyasında göstərilir ki, əməkçilər əmək sahəsində birləşmək azadlığına malikdirlər və bu hüquqların sıxışdırılmasına yönəldilən hər hansı hərəkətə yol verilməməlidir.

Əmək kollektivinin sərbəst hüquq əldə etmə imkanları həmçinin AR ƏM-in 3-cü və 25-ci maddələrində öz təsdiqini tapır. Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının və əmək kollektivlərinin kollektiv müqavilənin tərəfi kimi hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına qanunvericilik yol vermir. Tərəf kimi onlar bərabər tərəf və tərəfdaş kimi kollektiv müqavilənin şərtlərinin hazırlanmasında iştirak edir və tələblərini irəli sürürlər.

Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə əsasən, kollektiv müqavilə işəgötürənin və əmək kollektivinin və ya onun qərarı əsasında həmkarlar ittifaqı təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan, müəssisə daxilində əmək, sosial, iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir.

Əmək kollektivinin və həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəallıq səviyyəsindən asılı olaraq, kollektiv müqavilənin əlverişli şərtlərinin hazırlanması, onların müqaviləyə daxil edilməsi və gələcəkdə onların yerinə yetirilməsi əmək, məişət və sosial inkişafın əhəmiyyətli nəticələrinin əldə edilməsinə səbəb olur.

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 layihəsinin tərəflərin müzakirəsinə verilməsi üçün mövcud olan bütün imkanlardan (daxili rabitə və məlumat, surətçıxaran, 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 (konfrasda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir.

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

1. Kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin layihəsinin hazırlanması, bağlanması qaydaları və müddətinin müəyyən edilməsi üçün bərabər saylı nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

Komissiya (işçi qrupu) yuxarıda sadalanan məqsədləri həyata keçirmək üçün öz üzvlərinin razılığını əldə edir.

Komissiya üzvlərinin tərkibinə daxil olan nümayəndələrin seçilməsi həmkarlar ittifaqı təşkilatının qərarı, həmkarlar təşkilatı olmadıqda isə işçilərin ümumi yığıncağının qərarı ilə rəsmiləşdirilməlidir.

İşəgötürənin ayırdığı nümayəndələrin siyahısı onun əmri ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əgər kollektiv müqavilənin layihəsi bir neçə müəssisə, yaxud birliyi əhatə edirsə, belə halda komissiyanın üzvləri bərabər sayda bütün müəssisə və birliyi təmsil edilməlidir, yəni hər müəssisə öz nümayəndəsini komissiyanın tərkibinə daxil olunmaq üçün ayırmalıdır.

Komissiyanın fəaliyyəti könüllülük prinsipinə əsasən qurulur. Nümayəndə qrupları biri-digərlərinə tabe deyillər, lakin məsələlərin həllində tərəfdaşlıq və razılaşma mövqeyindən hərəkət edirlər.

Komissiyanın tərkibinə daxil edilən nümayəndələrin səlahiyyəti olması barədə mübahisə yaranarsa, məsələyə nümayəndəni ayıran orqan tərəfindən baxılaraq həll edilir.

BƏT-in 154 nömrəli Konvensiyasında danışıqların aparılması məsələsinə xüsusi diqqət yetirilir və göstərilir ki, bu danışıqlar hər iki tərəfin maraqlarına cavab verməli, müəssisənin istehsal, iqtisadi, maliyyə və sosial inkişafına xidmət edən şərtlərin layihənin məzmununa daxil edilməsinə səy göstərilməlidir.

Ayrı-ayrı şərtlər mübahisə doğurduqda onun həlli üçün müəyyən edilən tədbirlər həmçinin tərəflərin rəyi nəzərə alınmaqla yoluna qoyulmalıdır.

Komissiya işə başlamaq barədə xəbərdarlıq aldıqdan sonra yeddi gün ərzində işə başlamalıdır.

Kollektiv danışıqların məhsuldar aparılması üçün müəssisə və yaxud birlik özünün maliyyə, iqtisadi, təşkilatı və digər məsələləri əhatə edən məlumatları komissiyaya təqdim etməlidir.

AR İXM-in 59-cu maddəsi belə məlumatların verilməməsinə görə minimum əmək haqqı məbləğinin əlli beş mislindən yetmiş mislinədək miqdarında cərimə nəzərdə tutur.

2. AR ƏM kollektiv müqavilənin işlənilib hazırlanması müddətini və bağlanma qaydalarının müəyyən edilməsi məsələlərinin həllini bunda iştirak edən tərəflərin nümayəndələrinin səlahiyyətinə verir.

Komissiya kollektiv müqavilənin layihəsinə daxil ediləcək şərtləri bir-bir müzakirə edir və tərəflərin tam razılığı əldə edildikdən sonra razılaşıdırılmış şərt layihənin məzmununa daxil edilir.

Kollektiv müqavilənin layihəsi tam hazır olduqdan sonra o tərəflərin müzakirəsinə təqdim edilir. Müzakirə ayrı-ayrılıqda aparılır.

Həmkarlar ittifaqı, o olmadıqda əmək kollektivi layihəni müzakirə edərkən, işçilərin əksəriyyətinin iştirakını təmin etməlidir. Müzakirələr ya ümumi iclasda və yaxud konfransda aparılmalı və işçilərin sərbəst fikir söyləmələrinə və təkliflər vermələrinə şərait yaradılmalıdır.

Azad müzakirələrdən sonra hər iki tərəfin hazırladığı təkliflər komissiyaya təqdim edilməlidir. Təklif və iradlar komissiya üzvlərinin iştirakı ilə müzakirə edilməli, komissiyanın əksər üzvlərinin razılığı olduğu təqdirdə layihədə düzəlişlər və əlavələr edilməlidir.

Təklif və iradlar araşdırılıb həll edildikdən sonra kollektiv müqavilənin tamamlanmış layihəsi təsdiq olunmaq üçün əmək kollektivinin ümumi yığıncağının (konfransının) müzakirəsinə çıxarılmalıdır.

3. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının (əmək kollektivinin) ümumi yığıncağının (konfransının) layihənin müzakirəsinə səlahiyyətli olması üçün, onun say tərkibi təşkilatın nizamnaməsinin tələb etdiyi şərtlərə cavab verməlidir. Qanuna görə layihənin müzakirəsində işçilərin nümayəndələrinin 50 faizindən çoxu iştirak etdiyi halda ümumi yığıncaq (konfrans) səlahiyyətli sayılır.

4. İşəgötürən kollektiv müqavilənin layihəsinin işçilərə və ümumiyyətlə əmək kollektivinə çatdırılmasına səy göstərməlidir. Əlində olan bütün imkanlardan (daxili rabitə, texniki və digər vasitələrdən) istifadə etməli, yaddan çıxarmamalıdır ki, müqavilənin şərtləri eyni qaydada həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvlərinə və üzv olmayanlara da aid edilir, güzəştli şərtlər fərdi əmək müqaviləsi bağlanılarkən mütləq müqaviləyə daxil edilir. Bu qeyd edilənlər müzakirələrin məhsuldar keçməsinə öz müsbət təsirini göstərəcəkdir.

5. Müzakirələr nəticəsində kollektiv müqavilənin layihəsi tam və yaxud qismən bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri komissiyanın iclaslarında onu 15 gün ərzində müzakirə edib müvafiq qərar qəbul etməlidirlər. Tərəflər irad və təkliflərlə tam razılaşıdıqları təqdirdə layihəni yenidən işləyib təkrar müzakirəyə verməlidirlər. Təkrar müzakirə yuxarıda qeyd edilən qaydada həmkarlar ittifaqı və əmək kollektivi üzvlərinin səlahiyyətli nümayəndələrinin iştirakı ilə aparılır. Tərəflər irad və təkliflər üzrə razılığa gəlmədikdə bu barədə protokol tərtib edib məsələnin gələcək həlli qaydasını müəyyən edirlər.

6. Kollektiv müqavilənin komissiya üzvlərinin razılığı ilə qəbul edilmiş layihəsi müzakirə iştirakçılarının əksəriyyətinin iştirak etdiyi iclasın (konfransın) müzakirəsinə çıxarılır, səs çoxluğu ilə qəbul edilir.

Bu qaydada səs çoxluğu əldə edilmədikdə və yeni təklif və iradlar səsləndikdə müzakirə dayandırılır və AR ƏM-in 265-268-ci maddələrində nəzərdə tutulan qaydalar tətbiq edilir.

7. Kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra, 3 gün müddətində imzalanır. Bundan sonra müqavilə və ona edilmiş əlavələr yeddi təqvim günü ərzində işəgötürən tərəfindən AR ƏƏSMN-ə göndərilməklə icra edilməyə başlanır.

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, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;

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

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

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

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

g) əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;

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

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

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

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

i) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;

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

k) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və icra intizamının 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 təhriklərin 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 (16).

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.

1. Qanunun mənasına görə müqavilə tərəfləri kollektiv müqavilənin məzmununa daxil edilməli olan şərtlərin müəyyən edilməsində sərbəstdirlər. Müqaviləyə daxil edilməsi vacib bilinən şərtlər, öhdəliklər, danışıqların aparılması üçün ayrılan komissiyanın iclasının müzakirəsinə çıxarılır. Yuxarıda sadalanan təxmini şərtləri, öhdəlikləri, tərəflər müzakirə apardıqları zaman müqavilənin məzmununa daxil edilməsi üçün təklif edilə bilərlər.

Bunlarla birlikdə müəssisənin iqtisadi imkanlarından asılı olaraq, o cümlədən AR ƏM-də və digər qanunlarda nəzərdə tutulmuş normalarla müqayisədə əmək və sosial iqtisadi məsələlərdə daha güzəştli şərtlər kollektiv müqavilənin layihəsinə daxil edilə bilər.

2. Həmçinin qanunvericilik aktlarında mütləq nəzərə alınması vacib bilinən normalar kollektiv müqavilənin layihəsinə daxil edilməlidir, müəssisənin özünə məxsus xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması da vacibdir. Məsələn, ekoloji şəraitin təmin edilməsi, digər sağlam iş şəraitinin yaradılması, iş yerlərinin lazımı qaydada saxlanması və sair öhdəliklər layihəyə daxil edilə bilər.

Bundan əlavə işçilərin lazımı məlumatlardan xəbərdar olmaları üçün lazımı tədbirlər də müqavilənin layihəsinə daxil edilə bilər.

Müqavilənin layihəsi hazırlanarkən yadda saxlanılmalıdır ki, kollektiv müqavilə normativ aktdır, onun şərtlərinin icrası hər iki tərəf üçün məcburidir. Əks təqdirdə şərtləri pozan tərəfi qanunda nəzərdə tutulan məsuliyyət gözləyir.

Adətən, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan öhdəliklər əmək qanunvericiliyində müəyyən edilən standartlardan yüksək olur.

Bu baxımdan diqqəti xüsusilə cəlb eləyən kollektiv müqavilələrdən biri kimi "Az ərneft-yaq" İstehsalat Birliyinin müdiriyyəti ilə həmkarlar ittifaqı arasında bağlanmış kollektiv müqaviləni göstərmək olar.

Müəssisə işçilərinin yaşayış səviyyəsini yaxşılaşdırmaq məqsədi ilə müqavilədə aşağıdakı şərtlər nəzərdə tutulub:

1) qadınlar hamiləliyin 5-ci ayında əmək haqqı ödənilməklə hamiləlik məzuniyyətinə qədər işdən azad edilsinlər;

2) qiymətlərin dəyişilməsi ilə əlaqədar məktəblərin istirahət düşərgəsində yemək haqqı günün tələbinə uyğun müəyyən edilsin;

3) 20 ildən artıq zavodda işləyən təqaüdəcü işdən azad olan zaman ona 200.000 manat birdəfəlik yardım göstərsin;

4) dörd və çox uşağı olan və ailə başçısını itirmiş ailələrin 18 yaşa qədər hər bir uşağına 50.000 manat birdəfəlik maddi yardım göstərsin;

5) 1994-cü ilə qədər zavodda istehsalatla əlaqədar hadisələr nəticəsində ailə başçısını itirmiş ailəyə ildə 300.000 manat birdəfəlik yardım edilsin;

6) işçi növbəti məzuniyyətə gedərkən və ya ciddi maddi ehtiyacı olanda, ona 80.000 manat məbləğində bir dəfə maddi yardım göstərsin. Ailə üzvünü itirmiş ailəyə, özü və ya ailə üzvü ağır xəstəlik keçirmiş işçiyə həmin məbləğin əvəzinə 150.000 manat birdəfəlik yardım göstərsin;

7) zavodda xeyriyyə cəmiyyəti yolu ilə yardım göstərilməsi üçün 100 milyon manat vəsait ayrılınsın.

Bunlardan əlavə kollektiv müqavilədə müəssisə hesabına tikilən evlərdə mənzil verilməsi, iş paltarlarının aşınma müddətlərinin qısaldılması, işçilərin pulsuz sanatoriya, kuryor müalicəsinə göndərilməsi və başqa güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur.

Yaddan çıxarılmamalıdır ki, kollektiv müqavilələrdə qanunlarda və AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş hüquq və təminatların səviyyəsindən aşağı imkanlar müəyyən edilə və onlar icra oluna bilməz.

3. "Avropa Sosial Xartiyasının təsdiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2004-cü il 6 yanvar tarixli Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar AR ƏM-ə 2004-cü il 1 sentyabr tarixli Qanunla əlavələr edilmişdir. Bu əlavələr nəticəsində Avropa Sosial Xartiyasının 26-cı maddəsindəki müddəalar AR ƏM-də təsbit edilmişdir. Bu müddəalar iş yerində işçinin ləyaqətini qorumaq hüququna həsr edilmişdir. Kollektiv müqavilə bağlanması zamanı işəgötürənlər aşağıdakı öhdəlikləri məcburi surətdə yerinə yetirməlidirlər:

a) iş yerində və ya işlə bağlı seksual təqib barədə izahatı, məlumatlandırmanı və onun qarşısının alınmasını dəstəkləmək və işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirləri görmək;

b) iş yerində və yaxud işlə bağlı ayrı-ayrı işçilərə qarşı yönəldilmiş daimi çirkin və ya xüsusilə mənfəi və təhqiredici hərəkətlər barədə izahatı, məlumatlandırmanı və onun qarşısının alınmasını dəstəkləmək və işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün lazımi tədbirlər görmək.

4. Şərhlənən maddənin 3-cü hissəsinin tələbinə görə kollektiv müqavilədə yuxarıda göstərilənlərdən başqa müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər tədbirlər də nəzərdə tutula bilər. Bunlara güzəştli əməyin tətbiqi, əlavə məzuniyyətlərin, pensiyalara əlavələrin verilməsi, nəqliyyat və ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi, pulsuz sanator-kurort müalicəsi və digər güzəşt və əlavələr aid edilə bilər.

5. AR ƏM-in 31-ci maddəsinin 4-cü hissəsindən çıxan məntiqi nəticəyə görə kollektiv müqavilədə qanunla nəzərdə tutulmamış, işçilərin vəziyyətini pisləşdirən şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir. Lakin AR ƏM-də və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddəaların kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi müqavilə tərəflərinin hüquqlarının pozulması kimi qiymətləndirilməlidir. Müqavilənin hazırlanması zamanı həmin 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 bağlanana qədər qüvvədə olur.

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

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

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

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

1. AR ƏM-də müəyyən edilib ki, kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək olan müddətdə bağlanıla bilər, imzalandığı andan, yaxud özündə qeyd edildiyi gündən qüvvəyə minir və bağlanmış müddət ərzində qüvvədə olur. Müqavilədə müəyyən olunmuş müddət qurtarıldıqdan sonra, tərəflər arasında yeni kollektiv müqavilə bağlanana qədər, yaxud ona əlavələr və dəyişikliklər edilənədək qüvvədə olur. Müəssisənin tərkibinin, strukturunun, idarəetmə orqanının adı dəyişdiyi, müəssisə rəhbəri ilə əmək müqaviləsinin pozulduğu hallarda da öz qüvvəsini saxlayır. Müəssisə yenidən təşkil edildiyi halda kollektiv müqavilə tərəflər arasında razılaşma əsasında yenidən ona baxılanədək öz qüvvəsini saxlayır.

2. Müəssisə əmlakının sahibkarı dəyişərsə, kollektiv müqavilə üç ay müddətində öz qüvvəsini saxlayır. Bu müddət ərzində tərəflər danışıqlar aparmaq yolu ilə ya onu qüvvədə saxlayır, ya yeni kollektiv müqavilə bağlayır və yaxud ona dəyişikliklər edir.

Yeni kollektiv müqavilə bağlanması labüd sayıldıqda fəaliyyətdə olan kollektiv müqavilədə işçilər üçün nəzərdə tutulmuş güzəştlərin və digər şərtlərin saxlanılmasının mümkünlüyü məsələləri həll olunmalıdır.

3. Müəssisə qanunvericilik müəyyən etdiyi şərtlər nəzərə alınmaqla və müəyyən edilmiş qaydada ləğv olunarsa, ləğv etmə müddətlərində kollektiv müqavilə öz qüvvəsini saxlayır.

4. Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən həmkarlar və ya digər nüfuzlu təşkilatın üzvü olub-olmamasından asılı olmayaraq, həmkarın işə qəbul olunma vaxtı nəzərə alınmadan, aid edilir. Müəssisənin ləğvi zamanı əmək kollektivinin müqavilə üzrə tələbləri müəssisənin büdcəyə, banka və digər kreditorlara olan borclarından qabaq müəssisənin əmlakı hesabına ödənilməlidir.

Əmək kollektivinin iddia tələblərinin ödənilməsi üçün vəsaitin miqdarının müəyyən edilməsi və əlaqədar məsələlərin həll edilməsində kollektiv müqavilə bağlanılarkən tərəf kimi çıxış edən həmkarlar təşkilatı və yaxud işçilərin hüquqlarını təmsil edən digər nüfuzlu orqanın iştirakı və razılıqları təmin 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.

Kollektiv müqavilə qüvvədə olduğu müddətdə ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında və qanunda müəyyən edilmiş qaydada aparılır.

Bəzi hallarda dəyişiklik və əlavələr edilməsi müqavilənin bağlanması və onun icrası ilə əlaqədar yarana bilər.

Təcrübədə bəzən elə hallara yol verilir ki, kollektiv və işəgötürənin ayırdığı nümayəndələr lazım yarandığı təqdirdə bunu bilavasitə özləri razılaşma yolu ilə həll etsinlər. Qanuna görə belə təcrübə yolverilməzdir və müəyyən mənada kollektiv və işəgötürənin hüquqlarını məhdudlaşdırır. Beləliklə, yalnız qanunda müəyyən edildiyi qaydada, kollektiv müqaviləyə əlavə dəyişikliklər tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə həll edilə bilər.

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.

1. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət bilavasitə tərəflərin özləri və ya onların səlahiyyətli nümayəndələri və həmçinin AR ƏƏSMN-nin müvafiq orqanı tərəfindən həyata keçirilir.

İşəgötürən həmkarlar təşkilatının və ya işçilərin səlahiyyətli orqanlarının tələbinə əsasən, kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsi barəsində əldə edilmiş məlumatları təqdim edir.

Müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün zəruri olan məlumatı AR ƏƏSMN-ə təqdim etməyən vəzifəli şəxslər məhkəmə qaydasında, qanunvericilikdə müəyyən olunmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

2. İşəgötürən, həmkarlar təşkilatı və ya işçilərin səlahiyyətli orqanları fəalları iştirakı ilə il ərzində iki dəfədən az olmayaraq kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsini yoxlayırlar. Yarımilliyin və ilin nəticələrinə görə həmkarlar təşkilatının və yaxud işçilərin səlahiyyətli orqanlarının iclasında yoxlamanın nəticələri barədə hesabat verirlər.

Həmkarlar təşkilatı və səlahiyyətli orqan kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsində günahkar olan, süründürməçiliyə, bürokratiyaya yol verən şəxslərin cəzalandırılması və ya vəzifələrindən götürülmələri haqda məsələ qaldıra bilərlər.

İşəgötürəni təmsil edən şəxslər kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında, onun yerinə yetirilməsində təqsirli hesab edildikdə, qanunla müəyyən olunmuş qaydada məhkəmə məsuliyyətinə cəlb edilə bilərlər. Həmkarlar təşkilatının və ya səlahiyyətli digər nüfuzlu orqanın tələbi ilə, mülkiyyətçi, təsərrüfatı idarə edən digər orqanın vəzifəli şəxsləri qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada, kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında, onun yerinə yetirilməməsində təqsirli olduqda onlara qarşı tədbir görülməsi qanunla müəyyən edilib.

Kollektiv müqavilələrin bağlanması, onun şərtlərinin yerinə yetirilməsi və bu tədbirlərin həyata keçirilməsinə nəzarət respublikada ənənəvi olaraq bütün dövrlərdə həyata keçirilir.

İnzibati amirlik hökm sürdüüyü dövrlərdə də belə respublikanın qabaqcıl müəssisələrində bağlanan kollektiv müqavilələr o dövrdəki qanunlarda nəzərdə tutulmuş standartlardan qat-qat kənara çıxıb, özündə bir sıra progressiv şərtləri nəzərdə tutmuşdur. Buna misal olaraq Yeni Bakı Neftəmizləyici zavodda bağlanmış kollektiv müqaviləni göstərmək olar. Bu müqavilədə işçilərin sosial-iqtisadi maraqlarının qorunmasına, bu sahədə əsaslı güzəştlərə geniş yer verilmişdir. İş şəraitinin ağırlığı nəzərə alınaraq, qadınlara döğumdan qabaq verilən və haqqı ödənilən məzuniyyətin müddəti 126 təqvim gününə qədər uzadılmış, məktəbəqədər uşaq müəssisələrində uşaqların saxlanılmasına velideynlərinin verdikləri xərcin yarısını zavod öz üzərinə götürmüşdür. Yeni yaranmış ailələrə kömək məqsədilə onların ev kirayə xərclərinin müəyyən faizinin zavod hesabından ödənilməsi, iki yaşınadək uşağı olan qadınları daha yüngül peşayə keçirilməklə yanaşı, əvvəl aldıkları orta əmək haqqının saxlanılması, uşaq müəssisələrinə verilən xərclərdən tam azad edilmələri qərarlaşdırılmışdır. Bundan əlavə, kollektiv müqavilədə zavodun yeməxana və bufetlərindən istifadə xərclərinin bir hissəsinin zavodun qənaətdən əldən edilmiş vəsaiti he-

sabına ödənilməsi, pensiyaya əlavələr olunması və işçilərin sağlamlığının qorunması üçün başqa güzəştlər və tədbirlər nəzərdə tutulmuşdur.

Zavod ailə büdcəsinin qorunması məqsədilə plandan artıq gəlir hesabına ərzaq mallarının alınıb ucuz qiymətə işçilərə paylanılması təcrübəsini davam etdirməyi, o dövrdə tariflər üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqının minimum əmək haqqı kimi qəbul edilməsini və uzun müddət qüsursuz işləməyə görə staja müvafiq əmək haqqının üzərinə əlavələr edilməsi, kollektiv müqavilədə təsbit edilmişdir. Kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsi gedişinin hər rübiün axırında yoxlanılması və bu barədə zavod müdiriyyətinin hesabatının dinlənilməsi kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuşdur.

Belə şərtlər nəzərdə tutulan kollektiv müqavilələr Bakı şəhərinin başqa müəssisələrində də bağlanmışdır.

3. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişiklik edilməsi ilə əlaqədar olaraq yaranan mübahisələrə baxılma qaydası əmək qanunvericiliyində öz həllini tapmışdır. Qanunda göstərilir ki, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icra edilməməsi və ya tam həcmdə icra edilməməsi ilə əlaqədar baş verən kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının ümumi yığıncığında irəli sürülür və bu barədə qərar iştikçilərin səs çoxluğu ilə qəbul edilir.

Qəbul edilmiş qərarla tələblərin hansı qaydada həll edilmə yolları müəyyən edilir. İlk növbədə tələblərin həll edilməsindən ötrü işəgötürənlə danışıqlar aparılması üçün səlahiyyətli nümayəndələr seçilir. İclasın qərarı ilə bu vəzifənin icrası bilavasitə həmkarlar ittifaqı təşkilatına tapşırıla bilər. İrəli sürülən tələblər kollektiv müqavilə və sazişin şərtləri çərçivəsində olmaqla, işəgötürənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla edilməlidir.

Qanuna əsasən (AR ƏM-in 263-cü maddəsi), işəgötürən kollektiv tələblərə ona təqdim edildiyi vaxtdan 5 iş günü müddətində baxıb öz qərarını yazılı formada işçi kollektivinə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatına bildirməlidir. İşəgötürən tələblərin təmin edilməsindən tam və ya qismən imtina etdiyi təqdirdə, yaxud tələblərə heç bir cavab vermədikdə, kollektiv əmək mübahisəsi başlanmış hesab edilir.

Mübahisə başlandıqı andan 3 iş günü müddətində işəgötürən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat verməlidir.

Kollektiv əmək mübahisələlərinin həllini qanunvericilik üç barışdırıcı üsulla müəyyən edir:

Razılaşdırıcı komissiyanın yardımı ilə, vasitəçinin köməyi ilə və əmək arbitrajının vasitəsilə mübahisədə iştirak edən tərəflər öz aralarında əldə etdikləri razılığa əsasən, müəyyən edilən üsulların ya hər hansı birindən və ya hamısından istifadə etməklə mübahisənin həllinə səy göstərə bilərlər. Mübahisənin ədalətli həlli üçün tərəflərin ayırdıqları nümayəndələr, vasitəçilər, barışdırıcı komissiyanın üzvləri və əmək arbitrajı bütün imkanlardan istifadə etməyə borcludurlar. İstehsalat prosesinə mane olmadan işçilər mübahisənin həlli istiqamətində iclaslar, yığıncaqlar keçirə bilərlər.

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.

1. Əmək qanunvericiliyinə əsasən, sosial iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərini, onun inkişaf istiqamətlərini, əmək şəraiti, əmək haqqı, sahələr üzrə işləyənlərin sosial təminat problemlərini müəyyən etmək məqsədilə 3 əsas növ saziş bağlanıla bilər.

Sazişlərdən ən əhatəlisi Baş sazişdir. Bu saziş sosial iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması məqsədinə xidmət edir. Həmin saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Respublika səviyyəsində AR NK) və Azərbaycan Respublikası müstəqil həmkarlar ittifaqlarının birliyinə daxil olan və digər həmkarlar birlikləri və ya işçilərin marağını təmsil edən başqa birliklərlə işəgötürənlər birliyi arasında bağlanıla bilər. Belə sazişin bağlanılmasında əsas məqsəd respublikanın sosial iqtisadi problemlərinin vacib olan istiqamət və səmtlərdə inkişaf etdirilməsinə təkan verməklə, əldə olan potensialın məqsədyönlü istifadə olunması, istehsal vasitələri və istehsal qüvvələrindən səmərəli istifadə olunmasıdır. AR NK-nin 2006-cı il 1 iyul tarixli 164 nömrəli qərarı ilə "AR NK, AR HİK və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (işəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Komfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün bağlanmış Baş kollektiv saziş təsdiq edilmişdir.

2. İkinci saziş sahə (yaxud tarif) sazişi adlandırılır. Bu saziş müvafiq istehsal sahəsi üzrə sosial iqtisadi inkişafın istiqamətlərini, peşə qrupları, əmək şəraiti, əmək haqqı və sahənin işçiləri üçün sosial təminatları müəyyən etmək məqsədi daşıyır.

Bu saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, sahə işəgötürənlər və yaxud işəgötürənlər birliyi, müvafiq həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında bağlanıla bilər. Sahə tarif sazişi istehsal sahələri üzrə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin şərtləri haqqında, adları yuxarıda sadalanan danışıqlar aparən tərəflər arasında, bağlanılan və hüquqi qüvvəyə malik olan və qarşılıqlı öhdəlikləri əks etdirən yazılı sənəddir.

3. Üçüncü növ saziş ərazi (rayon) kollektiv sazişi adlanır. Ona görə ki, o, ərazi xüsusiyyətlərilə bağlı müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyən edir.

Bu saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqının ərazi birlikləri arasında bağlanılan, hüquqi qüvvəyə malik olan və tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərini əks etdirən yazılı sənəddir.

Maddə 36. Kollektiv sazişin tərəfləri

1. Kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlanıla bilər:

a) Baş kollektiv saziş - müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və həmkarlar ittifaqlarının respublika birliyi arasında;

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.

1. Baş, sahə və ərazi kollektiv sazişləri üçtərəfli müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanıla bilər.

Müxtəlif səviyyələrdə bağlanılan kollektiv sazişlərin işlənilib hazırlanması, kollektiv danışıqlar aparmaq məqsədilə tərəflərin bərabər hüquqluluq prinsipi əsasında yaratdıqları və müvafiq səlahiyyətlər verdikləri komissiya tərəfindən icra edilir və sənədləşdirilir.

2. Danışıqlarda iştirak edən tərəflər sazişin məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsi və müzakirə edilməsində tam sərbəstlikdən istifadə edirlər. İcra hakimiyyəti orqanları, işəgötürənlər və onların birlikləri kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatı həmkarlar təşkilatına və ya işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqana təqdim etməyə borcludurlar. Danışıqlar zamanı tərəflər onlardan asılı olmayan səbəblər üzündən razılığa gələ bilmədikdə protokol tərtib edə bilərlər. Pratikada səbəbləri aradan qaldırmaq haqqında tərəflərin yekun təklifləri və habelə danışıqların yenidən başlanılması müddəti göstərməlidir.

3. Sahə səviyyəsində bir neçə həmkarlar təşkilatı, onların birlikləri və ya işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqanı mövcud olarsa, işçiləri təmsil edən birləşmiş komissiyanın üzvləri onlar arasında əldə edilmiş razılığa əsasən müəyyən edilir. Kollektiv sazişin layihəsi komissiya tərəfindən işlənilib hazırlanır və tərəflərin səlahiyyətli nümayəndələri tərəfindən imzalanır.

Maddə 37. Kollektiv sazişin hazırlanması və bağlanması qaydaları

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

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

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

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

1. Qanunda müəyyən edildiyi kimi, kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması məqsədi ilə tərəflərin bərabər saylı səlahiyyətli nümayəndələrindən ibarət komissiya

hansı qaydada, hansı müddətlərdə və harada danışıqlar aparmalarını razılaşdırma yolu ilə müəyyən edir.

2. Sazişə gələcəkdə əlavə və dəyişikliklərin hansı qaydada edilməsini də həmçinin səlahiyyətli nümayəndələr razılaşdırma yolu ilə müəyyən edirlər.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsinin tələbinə görə, tərəflər arasındakı bağlanmış kollektiv sazişin müddətinin bitməsinə üç ay qalmış tərəflərdən hər biri, yəni AR NK, AHİK, işəgötürənlərin (sahibkarların) respublika birliyi, həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri, ərazi birlikləri yeni kollektiv sazişin bağlanması məqsədi ilə danışıqlara başlanmasında üçün digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etməlidir. Xəbərdarlığı alan tərəf on gündən gec olmayaraq kollektiv sazişin bağlanması haqqında danışıqlara başlamalıdır. Əgər xəbərdarlıq alan tərəf göstərilən müddət ərzində danışıqlara başlamağa hazır deyilsə və ya belə danışıqlara gəlməkdən imtina edirsə, əvvəlki bağlanmış saziş yeni danışıqlar başlanana qədər qüvvədə qalmış hesab edilir.

4. AR ƏM-in 37-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə görə, əgər danışıqlar qeyri-qənaətbəxş gedərsə və onun başlanma müddəti pozularsa müvafiq həmkarlar ittifaqları birlikləri qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tədbirlər görə bilirlər. Belə tədbirlər sırasına məhkəməyə müraciət etməkdən tutmuş tətillərə qədər bütün təsiretmə tədbirləri daxildir. Danışıqlar zamanı tərəflər onlardan asılı olmayan səbəblər üzündən razılığa gələ bilmədikdə protokol tərtib edirlər. Protokolda səbəbləri aradan qaldırmaq haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yenidən hazırlanması müddəti göstərilməlidir.

5. Tərəflərin bir-birinə yazılı xəbərdarlığından sonra başlanmış yeni danışıqlar qüvvədə olan kollektiv sazişin müddəti başa çatana qədər qurtarmayıbsa, onda müvafiq tərəflərin bərabərsaylı nümayəndələrindən ibarət olan komissiya təmsil etdikləri tərəflərin razılığı ilə əvvəlki bağlanmış sazişin qüvvəsini üç ayadək uzada bilər. Bu barədə tərəflər arasında rəsmi protokol imzalanır və orada sazişin qüvvəsinin uzadılmasının səbəbləri açıqlanır. Yeni kollektiv saziş bağlanan kimi bu protokol və əvvəlki saziş öz qüvvəsini itirir.

6. Bağlanmış kollektiv saziş və ya ona edilmiş əlavə, yaxud dəyişikliklər yeddi gün müddətində AR ƏƏSMN-ə məlumat üçün göndərilir.

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 şərtilə) 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 rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;
- h) ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi;
- x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;
- ı) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;
- i) əlillərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması;
- j) əmək intizamının təmin edilməsi.

1. Bu maddədə göstərilən öhdəliklər tərəflərin razılığı ilə kollektiv sazişin məzmununa daxil edilə bilər.

Sazişə qüvvədə olan qanunvericiliyə zidd olmayan əmək və sosial iqtisadi məsələlər üzrə digər müddəalar da daxil edilə bilər.

Kollektiv sazişin şərtləri hazırlanarkən yuxarıda sadalananlardan əlavə, istehsalın həminin, məhsuldarlığın səviyyəsi, keyfiyyəti, çeşidləri barədə şərtlər də müəyyən edilə bilər.

Bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar olaraq, buraxılacaq məhsulun artan rəqabətə davamlılıq problemi daha da kəskinləşir. Bununla əlaqədar sazişin şərtləri sırasına yüksək keyfiyyətli və yeni məhsulların istehsalı barədə şərtlər daxil edilə bilər.

2. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi, iş vaxtından səmərəli istifadə edilməsi, bu məqsədlə iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi də sazişlərin şərtləri sırasına daxil edilə bilər.

İşləyənlərin əmək haqqının artırılması, iş normalarının dəqiqləşdirilməsi, istirahətini təmin etmək məqsədilə sazişlərdə şərikli istirahət ocaqlarının inşası, mənzil, məktəb və uşaq tərbiyə müəssisələrinin inşası nəzərdə tutula bilər.

İşçilərin peşə hazırlığı problemi hazırkı şəraitdə xüsusi əhəmiyyətə malikdir.

Buna görə sazişin mətninə sahələrarası ixtisasartırma tədris mərkəzlərinin yaradılması şərtləri də daxil edilə bilər.

3. Əməyin mühafizəsi sahəsində yeni qoruyucu tədbirlərin keçirilməsi, zərərli iş sahələrində işçilərin sağlamlığının qorunması üçün müəyyən olunan tədbirlər sazişlərin mətninə tərəflərin razılığı ilə daxil edilə bilər. Tərəflərin maliyyə imkanları nəzərə alınmaqla sosial sığorta məsələlərinin həlli, işləyənlərin sağlamlığı və xəstələndikdə müalicə edilmə tədbirləri, müəssisələrin qənaəti hesabına yeni müalicəxanaların, xəstəxanaların yaradılması, mövcud səhiyyə ocaqlarının müasir şəraitə uyğunlaşdırılması tərəflərin əldə etdikləri razılaşmaya əsaslanaraq sazişin şərtləri sırasına daxil edilə bilər.

Ərazi sazişlərində bu şərtlərin onların mətninə daxil edilməsi daha məqsədə-müvafiqdir.

Qanuna əsasən, kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması, danışıqların başlama və qurtarma müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılıqları əsasında həyata keçirilir.

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.

1. Kollektiv saziş tərəflər onu imzaladığı andan və ya sazişdə göstərilən gündən etibarən qüvvəyə minir.

Kollektiv sazişin fəaliyyət müddəti və onun yerinə yetirilməsinə nəzarət qaydalarını tərəflər özləri müəyyənləşdirirlər. Sazişin fəaliyyət müddətinin son həddi qanunla 3 il müəyyən edilmişdir.

Kollektiv sazişin fəaliyyət müddətindəki icrası onun iştirakçılara, onun adından sazişi işləyib hazırlamağa və bağlamağa səlahiyyət verilmiş işçilərə, icra hakimiyyəti orqanlarına həvalə edilir. Qanuna əsasən, ayrı-ayrı peşə qruplarının əhatə edən müəssisələrin işəgötürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması hərəkət müraziətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.

2. Qanunun mənasına görə, kollektiv sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında müraziət qəbul edilməzdən qabaq, maraqlı tərəflərə bu məsələyə dair öz münasibətlərini yazılı və şifahi formada bildirmək imkanı verilməlidir.

Kollektiv sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında müraziət qəbul olunduğu təqdirdə orada nəzərdə tutulmuş normalar həmin işəgötürənlər, eləcə də sahənin və sazişin fəaliyyətinin təsir dairəsinə daxil olan sahələrin müəssisələri üçün məcburidir.

AR ƏƏSMN kollektiv sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi haqqında müraziətin qəbul edilməsi məsələsini aşkarlıq şəraitində həyata keçirməlidir.

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 qruplarının əhatə edən müəssisələrin işəgötürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraziətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.

1. Cürüندیü kimi, qanunvericilik kollektiv müqavilədən fərqli olaraq, sazişin bağlanması və fəaliyyətinin icra qaydalarında müəyyən istisnalar nəzərdə tutur.

Kollektiv sazişə əlavə və dəyişikliklərin edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında, sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər bu qayda sazişdə müəyyən olunmayıbsa, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilə bilər. Bunun üçün maraqlı tərəf danışıqların yenidən başlanması haqqında yazılı surətdə müvafiq təkliflər verir.

2. Maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan qaydanın önəmli əhəmiyyəti vardır. Kollektiv saziş qüvvədə olduğu müddətlərdə yeni müəssisələr yarana bilər, yaxud əvvəldə sazişə qoşulmayan hazırda sazişin ona aid edilməsini arzulaya bilər.

Qeyd edilənlər müəssisələrin bu imkanları həyata keçirilmələrinə şərait yaradır.

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.

1. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət bütün səviyyələrdə bilavasitə tərəflərin özləri və ya onların səlahiyyətli nümayəndələri, habelə AR ƏƏSMN tərəfindən həyata keçirilir. Nəzarəti həyata keçirərkən tərəflər bunun üçün onlarda olan bütün zəruri məlumatları nəzarət orqanına təqdim etməyə borcludurlar.

AR ƏƏSMN kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsini asanlaşdırmaq üçün ikitərəfli komissiya təşkil edilməsini tövsiyə etmişdir. Komissiya sazişin şərtlərinin pozulması hallarını aşkar etdikdə, bu barədə onu imzalamış tərəflərə yazılı surətdə məlumat verir.

2. Tərəflər iki həftə müddətindən gec olmayaraq, komissiyanın verdiyi məlumat barəsində qarşılıqlı məsləhətləşmələr keçirir, bu barədə qərar qəbul edir və onu kollektiv sazişə əlavə edirlər. Kollektiv sazişə nəzarət funksiyasını həmçinin əmək kollektivləri və müəssisələrin rəhbərləri həyata keçirirlər. Meydana çıxan məsələlərin həlli üçün ikitərəfli komissiyaya və ya kollektiv sazişi imzalamış şəxslərə müraciət edilmə imkanı həmçinin tövsiyələrdə nəzərdə tutulur.

Kollektiv sazişin bağlanması, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi məqsədilə danışıqlardan imtina edən, müəyyən olunmuş müddəti, sazişin şərtlərini pozan və yerinə yetirilməməsində təqsiri olan vəzifəli şəxslər, yuxarıda qeyd edildiyi kimi, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan məsuliyyətləri daşıyırlar.

2004-2005-ci illərdə AR NK, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (işəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında baş kollektiv sazişlər imzalanmışdır.

Sazişlərdə sosial məsələlərlə bərabər, istehsalın səmərəsinin qaldırılması şərtləri də nəzərdə tutulmuşdur.

Bununla əlaqədar sahə (tarif) və ərazi (rayon) kollektiv sazişlərinin də bağlanması vacib sayılmışdır.

**Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti,
Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və
Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər)
Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün**

BAŞ KOLLEKTİV SAZİŞ

Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (işəgötürənlər) təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında bağlanmış Baş Kollektiv Saziş Ar NK-nın 2006-cı il 1 iyul tarixli 164 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir

Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatları Milli Konfederasiyası (bundan sonra - Tərəflər) ölkənin sosial-iqtisadi siyasəti və sosial-əmək münasibətləri üzrə 2006-2007-ci illər üçün razılaşdırılmış mövqelərini və birgə fəaliyyətlərini müəyyən edən Baş Kollektiv Sazişi bağlayırlar.

Tərəflər hesab edirlər ki, gələcəkdə Azərbaycan dövlətinin sosial siyasətinin başlıca məqsədini yoxsulluğun azaldılması, insanın layiqli yaşayışını və sərbəst inkişafını təmin edən şəraitin yaradılması, işsizliyin azaldılması, sosial bərabərsizliyin aradan qaldırılması, əhalinin gəlirlərinin, xüsusilə əmək haqlarının əhəmiyyətli dərəcədə artırılması, bütün sahələrdə gender bərabərliyinin təmin olunması təşkil etməlidir.

Tərəflər qarşılıqlı əlaqələrin sosial tərəfdaşlıq prinsipləri əsasında inkişaf etdirilməsinə, sosial-əmək münasibətlərinin sosial dialoq, kollektiv müqavilələr və sazişlər vasitəsilə tənzimlənməsinə çalışacaqlar və Baş Kollektiv Sazişlə müəyyən edilən öhdəlik və sövdələşmələrə riayət edəcəklərini bəyan edirlər.

1. İqtisadi siyasət sahəsində

1.1. Tərəflər ilk növbədə aşağıdakı tədbirləri həyata keçirməyi öhdələrinə götürürlər:

1.1.1. regionların, xüsusilə qeyri-neft sektorunun inkişafına yönəldilən dövlət büdcəsi xərclərinin formalaşması istiqamətində işi davam etdirmək;

1.1.2. yerli məhsulun istehsal həcmi, əməyin səmərəliliyini, malların keyfiyyətini və rəqabət qabiliyyətini artırmaq məqsədi ilə yerli istehsalçılara hərtərəfli yardım göstərmək, qanunverici və beynəlxalq hüquq normaları əsasında daxili və xarici bazarlarda ölkənin yerli istehsalçılarının mənafeələrini müdafiə etmək, istehsal olunmuş hazır məhsulun dünya bazarına ixracını stimullaşdıran tədbirlər sistemini təkmilləşdirmək;

1.1.3. iqtisadiyyatın real sektorunun inkişafına yerli və xarici investisiyaları cəlb etmək üçün müəyyən olunmuş təminatlara riayət etmək, o cümlədən investorların hüquqlarının müdafiəsi sistemini təkmilləşdirmək və əhalinin investisiya fəallığının artırılması üzrə tədbirləri həyata keçirmək;

1.1.4. bazar iqtisadiyyatı şəraitində istehsalın həcminin artırılmasında və yeni iş yerlərinin yaradılmasında əsas amil olan kiçik və orta sahibkarlığa yardımı daha da gücləndirmək;

1.1.5. kənd təsərrüfatı istehsalının inkişafına, onun səmərəliliyinin yüksəlməsinə yönəldilən dövlət yardımını artırmaq;

1.1.6. manatın və xarici valyutanın arasında optimal nisbətliliyi saxlamaq;

1.1.7. tənzimlənməyən emissiyaya yol verməmək;

1.1.8. bilavasitə istehsalçıların vergi yükünün yüngülləşdirilməsini, sahibkarlığın inkişafını, investisiya fəaliyyətinin yüksəlməsini nəzərə alan vergi qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində aparılan işləri davam etdirmək;

1.1.9. ölkə gənclərinin və qadınların sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaları üçün göstərilən yardımı gücləndirmək;

1.1.10. dövlət ehtiyacları üçün məhsul və xidmətlərin sifarişlərinin müsabiqə yolu ilə formalaşmasını davam etdirmək;

1.1.11. ölkənin Ümumdünya Ticarət Təşkilatına daxil olmasının müsbət və mənfə nətələri barədə üçtərəfli məsləhətləşmələr aparmaq;

1.1.12. təbii inhisarçıların xidmətlərinə və məhsullarına olan qiymətlərin dövlət tərəfindən tənzimlənməsini ciddi nəzarət altında saxlamaq;

1.1.13. regionların inkişafı, yeni iş yerlərinin yaradılması məqsədi ilə hər bir rayon (şəhər) üzrə əmək və təbii resursları, iqtisadi vəziyyəti və infrastrukturunu əks etdirən məlumat banklarını yaratmaq;

1.1.14. ölkədə antiinflasiya tədbirlərinin gücləndirilməsi məqsədi ilə;

1.1.14.1. ipoteka krediti sisteminin yaradılması və inkişafı üzrə Dövlət Proqramının təsdiqlənməsinə və onun icrası üzərində nəzarətin təşkil edilməsinə nail olmaq;

1.1.14.2. istehlak bazarında qiymətlərin artmasına təsir göstərən inhisarlaşma, rəqabətin məhdudlaşdırılması, bazarların bölüşdürülməsi, razılaşdırılmış qiymətlərin tətbiq edilməsi hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə birgə monitorinqlərin aparılmasını təşkil etmək və onların nəticələri haqqında ictimaiyyətə mütəmadi məlumat vermək;

1.1.14.3. Azərbaycan Respublikası Rəqabət Məcəlləsinin qəbul edilməsinə nail olmaq;

1.1.14.4. fiziki şəxslər və işəgötürənlər tərəfindən Əmək Məcəlləsinin tələbləri pozularaq yazılı əmək müqaviləsi olmadan əmək fəaliyyətinə cəlb edilən işçiləri aşkar etmək və onların əmək fəaliyyətlərinin ləqəlləşdirilməsi sahəsində müvafiq tədbirlər həyata keçirmək;

1.1.1 5. transmilli şirkətlərin, xarici sərmayə ilə işləyən və birgə müəssisələrin fəaliyyətlərinin milli siyasətə və işçilərin maraqlarına uyğunluğunun təmin edilməsi istiqamətində birgə iş aparmaq;

1.2. Tərəflər iqtisadiyyatın bütün sahələri üzrə Ümumi Daxili Məhsulun artımına nail olunması istiqamətində görülən işləri davam etdirməyi və aşağıda qeyd edilən real artım göstəricilərini təmin etməyi zəruri sayırlar:

Ümumi Daxili Məhsulun 2006-cı ildə - 30,5 faiz, 2007-ci ildə - 27,3 faiz, o cümlədən sənaye istehsalında müvafiq olaraq - 46,7 və 49,7 faiz. kənd təsərrüfatı istehsalında - 11,9 və 11 faiz; pərakəndə əmtəə dövriyyəsi - 12,0 və 11,8 faiz; əhalinin pul gəlirləri - 26,4 və 20,4 faiz.

2. Əməyin ödənilməsi, əhalinin gəlirləri və həyat səviyyəsi

Əhalinin gəlirləri sahəsində dövlət siyasətinin başlıca məqsədi bu gəlirlərin mütəmadi artırılması, əhalinin müxtəlif sosial qrupları arasında pul gəlirləri üzrə mövcud fərqlərin tədricən azaldılması yolu ilə yoxsulluğun səviyyəsinin əhəmiyyətli dərəcədə aşağı salınmasıdır.

Tərəflər aşağıdakı tədbirləri həyata keçirəcəklər:

2.1. "Yaşayış minimumu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun icrası üçün zəruri normativ hüquqi aktların hazırlanub təsdiq edilməsi və bu sənədlərin tələblərinə riayət etmək;

2.2. əhalinin gəlirlərinin mərhələlərlə yaşayış minimumunun səviyyəsinə uyğunlaşdırılmasına və bu gəlirlərdə əməyin ödənilməsi payının artırılmasına nail olmaq;

2.3. əməyin ödənilməsinə sərf olunan vəsaitin və büdcə gəlirlərinin Ümumi Daxili Məhsulda xüsusi çəkisinin artırılması istiqamətində təsirli tədbirlər həyata keçirmək;

2.4. yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyasının tələblərinə uyğun olaraq, işçilərin əməyinin onlara və ailələrinə layiqli həyat səviyyəsini təmin edəcək dərəcədə ödənilməsinə şərait yaratmaq;

2.5. istehlak qiymətlərinin artması ilə əlaqədar əhalinin gəlirlərinin və əmanətlərinin indeksləşdirilməsi mexanizminin işlənilməsinə və tətbiq edilməsinə təmin etmək;

2 6. büdcədən maliyyələşən təşkilatlarda çalışan işçilərin Vahid Tarif Jədvəli əsasında əməyinin ödənilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsini davam etdirmək;

2.7. minimum əməkhaqqını tədricən yaşayış minimumunun səviyyəsinə çatdırmaq;

2.8. əhalinin qaz, elektrik və su sayğacları ilə pulsuz təmin edilməsini 2007-ci ilin sonuna qədər başa çatdırmaq;

2.9. əhalinin işıq, qaz, su və istiliklə tam həcmdə və fasiləsiz təmin edilməsi üçün təsirli tədbirlər həyata keçirmək;

2.10. əhalinin əmanət banklarında 1992-ci il yanvarın 1-nə olan əmanətlərinin indeksləşdirilməsini tətbiq etməklə, 2006-cı ildən başlayaraq, mərhələlərlə ödənilməsini təmin etmək;

2.11. şəxsin dövlət sosial sığarta şəhadətnaməsi olmadan (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla) əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlayan işəgötürənlərə qarşı həmkarlar ittifaqlarının ictimai nəzarətini gücləndirmək;

2.12. əməyin ödənişinin leqallaşdırılması istiqamətində tədbirləri həyata keçirmək.

3. Əmək bazarının inkişafı və əhalinin məşğulluğunun təminatları

Tərəflər əmək bazarının səmərəliliyinin artırılmasını əsas məqsədlərdən biri kimi etiraf edərək əmək bazarının və əmək miqrasiyasının tənzimlənməsində, iqtisadiyyatın sahələrinin restrukturizasiyası zamanı yaranan biləcəkdir neqativ nəticələrin qabaqlanmasında, mövcud iş yerlərinin keyfiyyətinin artırılmasında və yeni iş yerlərinin yaradılmasında, kadr potensialının inkişafında səylərin birləşdirilməsini zəruri hesab edirlər və aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

3.1. mövcud iş yerlərinin saxlanılmasını və yeni iş yerlərinin açılmasını (o cümlədən kiçik və fərdi sahibkarlıq sahəsində) təmin etmək məqsədi ilə güzəştli vergi, büdcə və kredit siyasətini davam etdirmək;

3.2. əhalinin məşğulluğuna dair Milli Strategiyanın (2006-2015-ci illər) yerinə yetirilməsi üzrə Dövlət Proqramı hazırlayaraq icrasını təmin etmək məqsədi ilə tədbirlər görmək;

3.3. respublika və regionlar üzrə məşğulluq proqramlarının tam həcmdə maliyyələşdirilməsini təmin etmək və bu məqsəd üçün ayrılmış vəsaitin səmərəli istifadə olunmasına nəzarəti gücləndirmək;

3.4. qazanc əldə etmək məqsədi ilə digər ölkələrə miqrasiya etmiş Azərbaycan vətəndaşları haqqında tam və dolğun məlumat əldə etmək üçün birgə zəruri tədbirlər görmək;

3.5. əmək miqrasiyası sahəsində idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi üzrə müvafiq tədbirlər həyata keçirmək;

3.6. dövlətin xarici kampaniyalarla bağladığı kontraktlarında Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə riayət edilməsi, müasir iş yerlərinin yaradılması, kadrların hazırlanması, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının yaradılmasına maneçilik törədilməməsini nəzərə almaq;

3.7. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olmayan qeyri-qanuni, müddətli əmək müqavilələrinin bağlanmasına yol verməmək;

3.8. əmək bazarının geniş əhatəli monitoring sistemini yaratmaq.

4. Sosial müdafiənin gücləndirilməsi istiqamətləri

Tərəflər Azərbaycan vətəndaşlarının sosial müdafiəsi üzrə hüquqlarının təmin edilməsi üçün aşağıda göstərilən tədbirlərin həyata keçirilməsini zəruri hesab edirlər:

4.1. dövlət büdcəsinin vəsaiti hesabına uşaq qida məhsullarının bir qismini pulsuz və ya aşağı qiymətlə yaşayış yerləri üzrə uşaq poliklinikaları vasitəsilə nəzarət altında uşaqəməzdirən analara paylanmasının tətbiq edilməsi, südəməz körpələrin tələbatını ödəmək məqsədi ilə uşaq xəstəxanalarının nəzdində süd mətbəxlərinin fəaliyyətinin bərpa edilməsi;

4.2. ünvanlılıq prinsipi əsasında aztəminatlı ailələrdə bir və iki yaşlı uşaqlar üçün pulsuz uşaq qidasının verilməsi üzərində ictimai nəzarətin təşkil edilməsi;

4.3. məktəbəqədər müəssisələrdə uşaq qidasının tərkibinin yaxşılaşdırılması məqsədi ilə müvafiq tədbirlərin həyata keçirilməsinin davam etdirilməsi;

4.4. təhsil müəssisələrinin büdcədən kənar vəsaitləri hesabına bu müəssisələrin yeməxanalarında aztəminatlı, valideynlərini itirmiş, şəhid ailələrindən olan şagird və tələbələrin gündə bir dəfə isti yeməklə pulsuz təmin edilməsinin həyata keçirilməsi;

4.5. ali məktəblərdə tələbə həmkarlar təşkilatının fəaliyyəti çərçivəsində "Tələbə gənclərə yardım fondu"nun yaradılmasına başlanılması;

4.6. Azərbaycan Respublikasının yeni tərtib olunacaq mənzil qanunvericiliyinə "evsizliyin qarşısının alınması" haqqında maddələrin daxil edilməsi;

4.7. məktəb tətilləri zamanı uşaqların istirahətinin təşkili işinin davam etdirilməsi, sağlamlıq dişərgələrinin sayının artırılması istiqamətində lazımi tədbirlərin həyata keçirilməsi;

4.8. mənzil şəraitinin yaxşılaşdırılmasına ehtiyacı olan aztəminatlı, xüsusilə də gənc ailələr üçün zəruri olan güzəşt və təminatların müvafiq normativ hüquqi aktlarda təsbit edilməsi;

4.9. aztəminatlı və uşaqlı ailələrin sosial müdafiəsinin yaxşılaşdırılması üçün "Ünvanlı dövlət sosial yardımı haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulmuş tədbirlərin sosial tərəfdaşların nəzarəti altında həyata keçirilməsi;

4.10. əhalinin sanatoriya-kurort müalicəsi üzrə xərclərin maliyyələşdirilməsinin Dövlət Sosial Müdafiə Fondunun büdcəsində nəzərdə tutulan məbləğlərdə həyata keçirilməsi;

4.11. səhiyyənin dövlət sektorunun prioritet rolunun saxlanması, aztəminatlı vətəndaşlara tibbi xidmətin dövlət təminatları əsasında ödənişsiz həyata keçirilməsinin davam etdirilməsi;

4.12. ölkə üzrə əməkhaqqının, pensiyaların, müavinətlərin, təqaüdlərin, ünvanlı dövlət sosial yardımlarının məbləğinin yaşayış minimumuna nisbətinin ildə bir dəfə sosial tərəfdaşlarla razılaşdırılaraq müəyyən edilməsi;

4.13. gender məsələlərinin həll edilməsi çərçivəsində:

4.13.1. sosial infrastruktur yönümlü işlərin inkişaf etdirilməsi, xalq tətbiqi sənətinin dirçəldilməsi və inkişafı, turizm, istirahət zonalarının yaradılması və bu sahələrə investisiyaların gücləndirilməsi hesabına qadınların məşğulluğunun artırılması;

4.13.2. işsizliyin azaldılması proqramlarında qadınlara, xüsusilə də 20-30 yaşlı qadınlara müxtəlif, o cümlədən yeni peşələrin öyrədilməsinə və ixtisaslarının artırılmasına dair lazımi tədbirlərin görülməsinə nəzarətin gücləndirilməsi;

4.13.3. "Körpələrin və erkən yaşlı uşaqların qidalanması haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun icrasını təmin etmək məqsədi ilə hər il dövlət büdcəsində məqsədyönlü vəsaitin nəzərdə tutulması;

4.13.4. iş yerlərində qadınların təbii və reproduktiv xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla, yeni sanitariya-gigiyenik normaların işlənib hazırlanması;

4.14. məcburi sosial sığorta sisteminin islahatı çərçivəsində fərdi uçotun tətbiqi ilə bağlı tədbirlərin başa çatdırılması;

4.15. qeyri-dövlət pensiya fondlarının (özəl sosial sığorta təşkilatlarının) fəaliyyətini təşkil etmək məqsədi ilə zəruri normativ hüquqi bazanın yaradılmasının təmin edilməsi;

4.16. yeni pensiya sisteminin tətbiqi ilə əlaqədar fərdi uçotun təşkili və sosial sığorta şəhadətnamələrinin verilməsi prosesində həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin iştirakını təmin etməklə dövlət nəzarətinin gücləndirilməsi;

4.17. idarə, müəssisə və təşkilatlar tərəfindən hər bir sığorta olunan şəxs üçün açılan fərdi hesaba məcburi dövlət sosial sığorta haqqının vaxtında və düzgün köçürülməsinin təmin edilməsi;

4.18. müəssisə, təşkilat və idarələrdə işçilərin məzuniyyət hüququndan istifadə edilməsinə nəzarətin gücləndirilməsi;

4.19. fəaliyyəti təhlükə mənbəyi olan müəssisələrin işəgötürənləri tərəfindən işlərin görülməsi ilə əlaqədar olaraq sığorta risqlərinin sığortalanmasının müəyyən olunmuş qaydada aparılmasına nəzarətin gücləndirilməsi üçün müvafiq tədbirlərin görülməsi.

5. Əmək hüquqlarının müdafiəsi, əməyin mühafizəsi, texniki və ekoloji təhlükəsizlik

Əmək hüquqlarının müdafiəsini, əməyin mühafizəsini, texniki və ekoloji təhlükəsizliyi əməkdaşlığın əsas istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirərək Tərəflər aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

5.1. əməyin mühafizəsi üzrə proqram hazırlamaq;

5.2. təbii və texnogen fəvqəladə vəziyyətdə əhalinin və ərazinin müdafiəsi barədə qanun layihəsini hazırlamaq;

5.3. əməyin mühafizəsi sahəsinə işəgötürənin maraq və məsuliyyətini artıran iqtisadi mexanizmi gücləndirmək məqsədi ilə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi;

5.4. qanunvericiliklə müəyyən olunmuş normalar daxilində işçilərin sağlam və təhlükəsiz əməyinin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi məqsədi ilə xüsusi geyim və ayaqqabılara, digər fərdi mühafizə vasitələrinə, müalicə-profilaktik yeməklərə, süd və ona bərabər tutulan digər məhsullara və vasitələrə sərf olunan xərclərin gəlirdən çıxılması barədə Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməsinə dair təkliflər hazırlamaq;

5.5. aşağıda göstərilən normativ sənədlərin hazırlanmasını və tətbiq edilməsini təmin etmək:

5.5.1. yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin əməyin mühafizəsi üzrə sertifikat-pasportun verilməsi qaydaları;

5.5.2. peşə xəstəliklərinin təhqiqatı və uçota alınması qaydaları;

5.6. müəssisələr və təşkilatlar müflisləşdikdə, ləğv edildikdə və ya onların vəsaiti olmadığıda xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərə, ailə başçısını itirmiş ailələrə ödəncələrin verilməsi üzrə təkliflər hazırlamaq;

5.7. əməyin mühafizəsi tələblərinin gücləndirilməsi məqsədi ilə əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üzrə təkliflər hazırlamaq;

5.8. respublikada ekologiya və radiasiya şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün görülən tədbirlər haqqında əhalini sisteməlik məlumatlandırmaq;

5.9. qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin ilkin və dövri tibbi müayinədən keçirilməsini təmin etmək və bu istiqamətdə nəzarəti gücləndirmək;

5.10. əmək şəraitindən asılı olaraq işçilərin müalicəvi-profilaktik yeməklərlə təmin olunmasına nəzarəti gücləndirmək;

5.11. Tərəflər razılığa gəlirlər ki, işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə qabaqcadan razılaşmalar aparılmasının kollektiv müqavilələrə daxil edilməsi tövsiyə edilir.

6. Sosial partnyorluq və Tərəflərin fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi

6.1. Sosial partnyorluq sistemini inkişaf etdirmək məqsədi ilə Tərəflər aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

6.1.1. sosial-iqtisadi siyasətin işlənilməsi və həyata keçirilməsi məsələləri üzrə məsləhətləşmələr aparmaq, sosial-əmək münasibətləri, əhalinin məşğulluğu, miqrasiya və sosial təminat sahəsində milli proqram, qanun və digər normativ hüquqi aktların layihələrini əvvəlcədən müzakirə etmək;

6.1.2. sosial partnyorluq sisteminin mövcudluğunu və inkişafını təmin edən qanunverici bazanın təkmilləşdirilməsi üzrə fəaliyyəti davam etdirmək;

6.1.3. işçilərin sosial-əmək maraqlarına aid olan normativ hüquqi aktları Nazirlər Kabineti tərəfindən hazırlanarkən respublika həmkarlar ittifaqları və işgötürənlər birlikləri ilə qabaqcadan müzakirə edərək qəbul etmək;

6.1.4. dövlət əmlakının özəlləşdirilməsi zamanı əmək kollektivlərinin maraqlarını tam nəzərə alaraq məqsədi ilə özəlləşdirmə komissiyalarının tərkibinə həmkarlar ittifaqları nümayəndələrinin daxil edilməsinə nail olmaq;

6.1.5. MDB dövlət iştirakçılarının Parlamentlərarası Assambleyası tərəfindən qəbul olunmuş model qanunların və digər normaların milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsində istifadə olunmasına səy göstərmək.

6.2. Tərəflər aşağıdakı məsələlərin həllinə kömək göstərməyi öhdəlik kimi qəbul edirlər:

6.2.1. mülkiyyət formasından və tabeliyindən asılı olmayaraq, bütün müəssisələrdə sosial-əmək münasibətlərinin sosial partnyorluq prinsipləri əsasında tənzimlənməsi;

6.2.2. sahə (tarif) və ərazi (rayon) kollektiv sazişlərin və kollektiv müqavilələrin bağlanması və həyata keçirilməsi;

6.2.3. mülkiyyət formasından və tabeliyindən asılı olmayaraq müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının yaradılması.

6.3. Tərəflər dövlət ali, orta ixtisas və peşə təhsili müəssisələrində əmək münasibətlərinin sosial tərəfdaşlıq prinsipləri əsasında tənzimlənməsi barədə mühazirə kursunun 2006-2007-ci təhsil ilinin sonuna qədər tətbiq edilməsi barədə razılığa gəlirlər.

6.4. Tərəflər sahə (tarif), ərazi (rayon) kollektiv sazişlərdə və kollektiv müqavilələrdə müəyyən edilmiş məqsədlər üçün müəssisə və təşkilatlarda işləyənlərin əməkhaqqı fondunun ən azı 0,15 faizini həmkarlar ittifaqlarına ayırmalar edilməsini tövsiyə edirlər.

6.5. Tərəflər həmkarlar ittifaqı üzvlük haqlarının idarə, təşkilat və müəssisələrin mühasibatlığı vasitəsilə köçürmə yolu ilə ödənilməsinə razılıq verirlər. Köçürmələr əməkhaqlarının ödənilməsi ilə eyni vaxtda aparılır.

Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti üçün lazım olan şəraitin yaradılması mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq həll edilir.

6.6. Tərəflər Baş Kollektiv Saziş 1 nömrəli əlavədə göstərilən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiyalarına Azərbaycan Respublikasının qoşulması üçün səy göstərəcəklər.

6.7. Dövlət Statistika Komitəsi sosial tərəfdaşlar tərəfindən razılaşdırılmış göstəricilər üzrə əhalinin həyat səviyyəsinin daimi monitorinqini həyata keçirir və Baş Kollektiv Saziş 2 nömrəli əlavədə əks olunan sosial-iqtisadi göstəricilərin vəziyyəti və dinamikası barədə yarımillikdə bir dəfə (iyul və yanvar aylarının 20-dən gec olmayaraq) Tərəflərə məlumat verir.

6.8. Tərəflər sosial-əmək və iqtisadi münasibətlər sahəsində yaranan kollektiv əmək mübahisələri (münaqişələrinin) tənzimlənməsi üçün onlardan asılı olan bütün zəruri tədbirləri həyata keçirirlər.

6.9. Hər bir Tərəf qəbul olunmuş öhdəliklərin icrasını təmin edən tədbirlər hazırlayır.

6.10. Tərəflər götürən öhdəlikləri yerinə yetirmədiklərinə görə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

6.11. Baş Kollektiv Sazişin icrasına nəzarəti Tərəflərin müvafiq komissiyaları həyata keçirir və nəticələri ilin yekununa görə müzakirə edilir.

6.12. Baş Kollektiv Sazişə əlavə və dəyişikliklər Tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilir.

6.13. Baş Kollektiv Saziş 2006-2007-ci illər müddətində bağlanılır və imzalandığı gündən qüvvəyə minir.

Yeni danışıqlar qüvvədə olan Baş Kollektiv Sazişin müddəti başa çatanaqədək qurtarmayıbsa, Baş Kollektiv Sazişin qüvvəsi Tərəflərin razılığı ilə üç ayadək uzadıla bilər.

6.14. Baş Kollektiv Sazişin icrasını və sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üzrə Tərəflərin fəaliyyətini işıqlandırmaq məqsədi ilə Tərəflər sosial tərəfdaşlığın inkişafına həsr edilmiş materialları respublika kütləvi informasiya vasitələri ilə yayırlar.

6.15. Baş Kollektiv Sazişə daxil edilmiş müddəalar Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə, idarə və təşkilatlara şamil edilir.

**Baş Kollektiv Sazişə 1 nömrəli
ƏLAVƏ**

Beynəlxalq əmək təşkilatının konvensiyalarının

S İ Y A H İ S İ

1. "Məşğidluğa kömək və işsizlikdən mühafizə haqqında" № 168, 1988-ci il.
2. "İşgötürən borcunu ödəyə bilmədiyi hallarda işçilərin tələblərinin mühafizəsi haqqında" № 173, 1992-ci il.
3. "Ailə öhdəlikləri olan işçilər: kişi və qadın işçilər üçün bərabər rəftar və bərabər imkanlar haqqında" № 156, 1981-ci il.
4. "Anahəgin müdafiəsi haqqında" 1952-ci il tarixli Konvensiyanın (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında" № 183, 2000-ci il.
5. "Kənd təsərrüfatında əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında" № 184, 2001-ci il.

Əsas sosial-iqtisadi
G Ö S T Ə R İ C İ L Ə R

Ümumi Daxili Məhsul (mln.manatla).

Əsas kapital investisiyaları (Ümumi Daxili Məhsulda faizlə).

Sosial-mədəni tədbirlərə ölkə büdcəsindən xərclər (mln.manatla).

Ümumi Daxili Məhsulda faizlə (hər il may ayının ikinci ionicünlüyü).

Daimi əhalinin sayı (hər il may ayının ikinci ionicünlüyü).

Orta həyatın davamı.

Doğum əmsalı.

Ölüm əmsalı.

Əhalinin təbii artımı (min nəfər 10000 nəfər əhaliyə).

Orta hesabla adambaşına düşən pul gəlirləri (manatla).

Sərəncamda qalan real pul gəlirləri (manatla).

Bir işçiyə hesablanmış orta aylıq əmək haqqı (manatla):

nominal;

real;

iqtisadiyyatın sahələri üzrə.

Ümumi Daxili Məhsulda əməkhaqqının xüsusi çəkisi.

Təyin olunmuş pensiyalar (kompensasiyalar nəzərə alınmaqla):

orta aylıq məbləğ (manatla);

nominal;

real.

İstehlak qiymətləri indeksi.

Ailə büdcəsindən qida üçün sərflənən orta məbləğ (manatla).

İqtisadiyyatda məşğul olanların sayı (min nəfərlə).

İqtisadi fəal əhalinin sayı (min nəfərlə).

Məşğul olan işçilərin bölünməsi (min nəfərlə):

status üzrə (hər il may ayının ikinci ionicünlüyü);

sahələr üzrə.

Qeydə alınmış işsizlərin sayı (min nəfərlə).

İşsizlik statusu olanların sayı (min nəfərlə).

Bir iş yeri vakansiyasına işsizlərin sayı.

İstehsalat xəsarətləri (zədələri):

o c ü m l ə d ə n;

ölümlə nəticələnən;

ağır və təhlükəli əmək şəraitində.

İşləyənlərin xüsusi çəkisi (faizlə) (hər il may ayının ikinci ionicünlüyü):

o c ü m l ə d ə n: qadınların.

Əsas növlər üzrə peşə xəstəlikləri.

III BÖLMƏ **ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ**

Yeddinci fəsil

Əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydası

Maddə 42. Əmək müqaviləsinin tərəfləri

1. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. Heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.

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.

1. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində əməyin azadlığı prinsipi təsbit olunmuşdur.

2. AR ƏM-in 42 -ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir. Deməli, əmək müqaviləsinin bir tərəfi - işəgötürəndir - fiziki, yaxud hüquqi şəxsdir.

AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 3-cü hissəsinə görə işəgötürən dedikdə tam fəaliyyət qabiliyyəti 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 başa düşülür.

Təşkilat-hüquqi və mülkiyyət formasından asılı olmayaraq istənilən hüquqi şəxs işəgötürən qismində çıxış edə bilər.

Əgər təşkilat hüquqi şəxsin əlamətlərinə malikdirsə, işəgötürən qismində çıxış edə bilər. AR MM-in 43.1-ci maddəsində hüquqi şəxsin anlayışı verilmişdir. Orada deyilir ki, hüquqi şəxs qanunla müəyyənləşdirilən qaydada dövlət qeydiyyatından keçmiş, xüsusi yaradılmış elə bir qurumdur ki, mülkiyyətində ayrıca əmlakı vardır, öz öhdəlikləri üçün bu əmlakla cavabdehdir, öz adından əmlak və şəxsi qeyri-əmlak hüquqları əldə etmək və həyata keçirmək, vəzifələr daşımaq, məhkəmədə iddiaçı və ya cavabdeh olmaq hüququna malikdir. Hüquqi şəxsin müstəqil balansına olmalıdır. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanında dövlət qeydiyyatına alınmalıdır. Hüquqi şəxs dövlət qeydiyyatına alındığı andan yaradılmış hesab olunur, yəni hüquqi şəxs əmək hüquq subyektliliyinə malik olur.

Əmək müqaviləsinin digər bir tərəfi isə işçidir. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən işçi dedikdə işəgötürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs başa düşülür. AR MM-in 24.1-ci maddəsinə əsasən, fiziki şəxs hüquq münasibətlərində öz adından iştirak edən insan fərdidir. Azərbaycan Respublikasında bütün vətəndaşlar, Azərbaycan Respublikasının ərazisində daimi yaşayan və ya müvəqqəti qalan əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər fiziki şəxslərdir. Fiziki şəxsin əmək müqaviləsində tərəf kimi çıxış etməsi üçün o, ilk növbədə əmək hüquq və fəaliyyət qabiliyyətinə malik olmalıdır.

3. Əmək hüquq qabiliyyəti dedikdə – şəxsin dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş hüquq və vəzifələrə malik olmaq qabiliyyəti, fəaliyyət qabiliyyəti dedikdə isə, şəxsin öz hərəkətləri ilə əmək hüquqları əldə etmək, onları həyata keçirmək və müəyyən vəzifələr daşımaq qabiliyyətinə malik olması başa düşülür. Digər hüquq sahələrindən fərqli olaraq, əmək hüququnda əmək hüquq qabiliyyəti və fəaliyyət qabiliyyəti eyni anda yaranır. Belə ki, əmək hüquq münasibətləri sahəsində şəxsin əmək hüquq və fəaliyyət qabiliyyəti bir qayda olaraq onun 15-yaşına çatması ilə yaranır. Bu barədə AR ƏM-in 42-ci maddəsinin üçüncü və 249-cu maddəsinin birinci hissəsində birbaşa göstəriş vardır. AR ƏM-in 249-cu maddəsinin ikinci hissəsinə görə gəncləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhiyyəsinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onların əvəz edən şəxslərin razılığı ilə işə qəbul edilməsinə yol verilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 249-cu maddəsinin şərhinə).

Qanunvericilik Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları ilə müqayisədə əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə qarşı daha ciddi tələblər irəli sürür.

“Əmək miqrasiyası haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 28 oktyabr tarixli Qanunun 4-cü maddəsinə əsasən 18 yaşına çatmış əmək qabiliyyətli hər bir əcnəbi haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün Azərbaycan Respublikasına gələ bilər və haqqı ödənilən əmək fəaliyyətini həyata keçirmək üçün fərdi icazə aldıqdan sonra Azərbaycan Respublikasında işləyə bilər.

Lakin onların haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaları üçün bir sıra əsas şərtlərə riayət etmək olduqca vacibdir. Bu şərtlər iş yerinin tələblərinə cavab verən peşə hazırlığına və ixtisasa malik Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının iddia etmədiyi boş iş yerlərinin mövcudluğundan, məşğulluq xidməti orqanlarının işəgötürənlərin işçi qüvvəsinə olan ehtiyaclarını yerli əmək ehtiyatları hesabına təmin etmək imkanının olmamasından ibarətdir.

AR MM-in 28.8-ci maddəsinə uyğun olaraq ağıl zəifliyi və ya ruhi xəstəlik nəticəsində öz hərəkətlərinin mənasını başa düşməyən və ya öz hərəkətlərinə rəhbərlik edə bilməyən şəxslər də məhkəmə tərəfindən fəaliyyət qabiliyyəti olmayan sayılır. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxs əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilməz, habelə onunla əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz.

4. Yaşı 18-dən az olan şəxs tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab olunur və işəgötürən qismində çıxış edə bilməz. Şəxs 18 yaşına çatdıqda bu qabiliyyət tam həcmdə əmələ gəlir.

Maddə 43. Əmək müqaviləsinin məzmunu

1. Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Əmək müqaviləsində mütləq aşağıdakı əsas şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir:

- a) işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı;
- b) işəgötürənin adı, ünvanı;
- 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, sosial və digər sığorta olunması;
 - f) tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;
 - g) 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.

1. Hər hansı müqavilənin məzmunu dedikdə müqavilə tərəflərinin hüquq və vəzifələrini müəyyən edən şərtlər başa düşülür.

Əmək müqaviləsinin məzmunu dedikdə isə tərəflərin hüquq və vəzifələrini müəyyənləşdirən bütün şərtlərin məcmusu başa düşülür. Bu şərtlər qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin özləri tərəfindən müəyyən olunur. Əmək müqaviləsinin məzmununu müəyyən edən AR ƏM-in 43-cü maddəsi yeni maddədir. AR ƏQM-də belə bir maddə yox idi. AR ƏQM-in 16-cı maddəsində əmək müqaviləsinin məzmunu qısaca açıqlanırdı. İndi isə ilk dəfə olaraq AR ƏM-in 43-cü maddəsində əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən məlumat və şərtlərin geniş siyahısı verilmişdir. Əmək müqaviləsinin şərtlərini – onların müəyyən edilməsi qaydasından asılı olaraq 2 hissəyə ayırmaq olar. 1) Qanunvericiliklə müəyyən olunmuş şərtlər. Bu barədə tərəflər razılaşırlar; onlar nəzərə alınır və müqavilənin bağlandığı andan icrası məcburidir. 2) Tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən şərtlər. Bu şərtlər işçisində öz növbəsində məcburi və əlavə şərtlər fərqləndirilir. Məcburi (mühüm) şərtlər elə şərtlərdir ki, bu şərtlər olmadan əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz. AR ƏM-in 43-cü maddəsinin II hissəsində göstərilən əsas şərtlər və məlumat onun mühüm şərtləri hesab edilir.

2. İşçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi). İş yeri işçinin haqqı ödənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yerdir. İş yeri dedikdə adətən konkret təşkilat, habelə təşkilat daxilində işçinin işə qəbul olunduğu struktur bölmə (şöbə, laboratoriya, kafedra, sex və s.) başa düşülür. İşçi üçün bu yer müəyyən mexanizm, aqreqat, avtomobilin yüklənməsi və tipi göstərmək yolu ilə konkretləşdirilir.

Peşə dedikdə işçinin geniş əmək fəaliyyəti anlaşılır. Məsələn, həkim, müəllim, çilinqər, mühəndis, aqronom və s.

Əgər işçi hüquqi şəxsin filialına və yaxud nümayəndəliyinə işə qəbul olunursa, əmək müqaviləsində hüquqi şəxsin filialının və yaxud nümayəndəliyinin xüsusi adı, onun hüquqi ünvanı (yaşayış məntəqəsinin adı, küçənin adı, evin №-si), habelə hüquqi şəxsin tam adı göstərilir.

Əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün. Bu tərəflərin sazişi ilə müəyyən edilir və bir qayda olaraq, əmək müqaviləsinin bağlandığı gündə üst-üstə düşür. Lakin əmək müqaviləsinin bağlandığı gündə işçinin işə başlamalı olduğu gün üst-üstə düşməyə də bilər. Əgər əmək müqaviləsində işçinin başqa gündə işə başlaması barədə tərəflər razılığa gəlmişlərsə, onda işçi müqavilənin bağlandığı gün deyil, müqavi-

lədə göstərildiyi gündən (tarixdən) işə başlamalıdır. Müddətli əmək müqaviləsi bağlandıqda onda mütləq müddət göstərməlidir (məsələn, 6 ay, bir il, üç il, beş il və s.). İşçinin işə başlamalı olduğu gün işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş gündür ki, bu zaman işçi özünün əmək vəzifələrini yerinə yetirməyə başlamağı öhdəsinə götürür. Hər bir halda əmək müqaviləsində işçinin işə başlamalı olduğu dəqiq tarix (gün) göstərməlidir.

Əmək müqaviləsinin müddəti. Əmək müqaviləsinin məzmununu formalaşdırarkən tərəflər onun müddəti barədə razılığa gəlməlidir. AR ƏM-in 45-ci maddəsinə əsasən əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlana bilər. Müddətli əmək müqaviləsi bağlandıqda konkret müddət göstərməlidir (bir il, üç il, beş il). (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 45-ci maddəsinin şərhinə).

İşçinin əmək funksiyası. Əmək funksiyası dedikdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu başa düşülür. (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 57-ci maddəsinin şərhinə).

İşçinin əmək şəraitinin şərtləri - iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunmasıdır. Əgər iş və istirahət vaxtı rejimi həmin işçiyə münasibətdə həmin təşkilatda müəyyən olunmuş ümumi qaydalardan fərqlənirsə, onu əmək müqaviləsində göstərmək lazımdır. Məsələn, yaşı 18-dən az olan işçi qısaltılmış iş günü ilə işləyir (AR ƏM-in 91-ci maddəsi.), yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilir (AR ƏM-in 244-cü maddəsi).

Əmək müqaviləsində əməyin ödənilməsi şərtləri, o cümlədən tarif dərəcəsi (vəzifə məaşi), əlavələr, üstəliklər və həvəsləndirici ödəmələr, o cümlədən əməyin ödənilməsi sisteminə nəzərdə tutulan mükafatlar işçinin əmək fəaliyyəti ilə bilavasitə əlaqədar olan sosial sığortanın növləri və şərtləri, əlavə fərdi sığorta olunması və s. göstərməlidir. Zəruri hallarda konkret qanunlara, digər normativ hüquqi aktlara, həmin müəssisədə qüvvədə olan kollektiv müqaviləyə, həvəsləndirmə haqqında əsasnaməyə istinadlar oluna bilər.

Əmək müqaviləsində məzuniyyətin növü və müddəti konkret olaraq göstərməlidir. Bu zaman işçiyə qüvvədə olan qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum müddətdən, yəni 21 təqvim günündən az məzuniyyət müddəti müəyyənəndirilmə bilməz.

Tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri. Əmək müqaviləsində dövlət sirrini, habelə işəgötürənin kommersiya sirrini gizli saxlamaq haqqında işçinin öhdəlikləri nəzərdə tutula bilər.

“Dövlət sirri haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2004-cü il 7 sentyabr tarixli Qanununun 1-ci maddəsinə əsasən, dövlət sirri – dövlətin hərbi, xarici siyasi, iqtisadi, elmi, kəşfiyyat, əks-kəşfiyyat və əməliyyat-axtarış fəaliyyəti ilə bağlı olub dövlət tərəfindən mühafizə olunan və yayılması Azərbaycan Respublikasının təhlükəsizliyinə ziyan vura bilən məlumatlardır.

Kommersiya sirri hesab edilən məlumatlar

“Kommersiya sirri haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 26 dekabr tarixli Qanununun 4-cü maddəsinə əsasən aşağıdakılar istisna edilməklə, hüquqi və fiziki şəxslərin bu qanunun tələblərinə uyğun olan məlumatları kommersiya sirri hesab edilir:

- dövlət sirrini təşkil edən məlumatlar;
- təsis sənədlərində əksini tapan məlumatlar;
- sahibkarlıq fəaliyyətinin bəzi növləri ilə məşğul olmaq hüququ verən lisenziyalar haqqında məlumatlar;

– qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda auditor rəyi daxil olmaqla maliyyə (mühasibat) hesabatlarında olan məlumatlar;

– Azərbaycan Respublikasının vergi qanunvericiliyinə əsasən vergi ödəyicisi barədə kommersiya sirri hesab olunmayan məlumatlar;

– əməyin ödənilməsi formaları və məbləği barədə, əmək haqqı və sosial ödənişlər üzrə borclar, işçilərin say tərkibini, boş iş yerlərinin mövcudluğunu əks etdirən məlumatlar;

– patent və digər mühafizə sənədləri ilə qorunan əqli mülkiyyət obyektləri haqqında məlumatlar;

– qiymətli kağızlar haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə əsasən qiymətli kağızların imitenti, qiymətli kağızlar bazarının peşəkar iştirakçısı və qiymətli kağızların mülkiyyətçiləri tərəfindən açılmalı olan məlumatlar;

– qeyri-kommersiya təşkilatlarının fəaliyyəti barədə məlumatlar;

– özəlləşdirmənin dövlət proqramının həyata keçirilməsi və konkret obyektlərin özəlləşdirmə şərtləri barədə məlumatlar;

– hüquqi şəxsin ləğvi və onun kreditorları tərəfindən tələblərin irəli sürülməsi qaydası və müddəti barədə məlumatlar;

– Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə əsasən barəsində məsuliyyət növü nəzərdə tutulan əməllərə dair məlumatlar;

– ekoloji və antiinhisar qanunvericiliyinə əməl olunması, əməyin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi, əhəlinin sağlamlığına ziyan vura bilən məhsulların satışı ilə bağlı məlumatlar;

– kommersiya sirri rejiminin qoyulması qüvvədə olan qanunvericiliklə məhdudlaşdırılan məlumatlar;

– qanunvericiliyə əsasən kommersiya sirri hesab edilməyən digər məlumatlar.

Hüquqi və fiziki şəxslərin bank sirrini təşkil edən məlumatların qorunması və istifadəsi müvafiq qanunvericiliklə tənzimlənir.

Dövlət sirri ilə işləməyə ancaq Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları buraxılırlar. Xarici vətəndaşların və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin dövlət sirri ilə işləməyə buraxılması Azərbaycan Respublikasının müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının müəyyənləşdirildiyi qaydada həyata keçirilir.

İşəgötürənin və dövlət sirri ilə işləməyə buraxılan şəxsin qarşılıqlı öhdəlikləri əmək müqaviləsində əks olunur. Səlahiyyətli orqanlar yoxlamayı başa çatdırmayana qədər əmək müqaviləsi bağlamağa yol verilmir.

Vəzifəli şəxslərin və vətəndaşların dövlət sirri ilə işləməyə buraxılmasının, dövlət sirri təşkil edən məlumatların məxfilik dərəcəsinə uyğun üç forması müəyyən edilir: xüsusi əhəmiyyətli, tam məxfi və məxfi məlumatlarla işləməyə buraxılma.

“Kommersiya sirri haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 26 dekabr tarixli Qanunun 2-ci maddəsinə əsasən kommersiya sirri - hüquqi və fiziki şəxslərin istehsal, texnoloji, idarəetmə, maliyyə və başqa fəaliyyəti ilə bağlı, sahibinin razılığı olmadan açıqlanması, onların qanuni maraqlarına ziyan vura bilən məlumatlardır. Məlumatın kommersiya sirinə aid edilməsinin meyarları aşağıdakılardır:

– kommersiya dəyərində malik olması (başqa şəxslərə məlum olmadığına görə fəaliyyət sahəsində üstünlük qazanmaq və mənfəət əldə etmək baxımından əhəmiyyətlidir, digər şəxslərə bütövlükdə, yaxud hissələrlə satıla, bağışlanıla, müqavilə əsasında, yaxud varislik qaydasında verilə bilər və s.);

– məlumatın məxfiliyinin qorunması məqsədilə sahibi tərəfindən hüquqi, təşkilati, texniki və digər tədbirlərin həyata keçirilməsi;

– bu məlumatların sərbəst əldə olunmasının qanuni əsaslarla məhdudlaşdırılması.

Kommersiya sirlərini təşkil edən məlumatların müəyyən edilmiş rejiminə əməl etmək öhdəliyi əmək müqaviləsinə və ya kommersiya sirlərini rejiminə əməl etmək barədə razılaşmaya əsasən kommersiya sirlərinin konfidenti olan işçilərin üzərinə qoyulur. İşçinin kommersiya sirlərini əldə etməyə buraxılması sirr sahibinin razılığı ilə həyata keçirilir.

Tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar. Tərəflər əmək müqaviləsinin məzmununu formalaşdırarkən sınaq müddəti haqqında şərti oraya daxil edə bilərlər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 51, 52 və 53-cü maddələrin şərhinə).

3. AR ƏM-in 43-cü maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən, əgər bu Məcəllədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz. Bu müddəda müqavilə hüququnun ümumi prinsiplərinə uyğundur. Əmək müqaviləsinin şərtləri yalnız tərəflərin - işçinin və işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə dəyişdirilə bilər. Bu qayda müqavilənin məzmununa daxil edilən bütün şərtlərə aiddir. Əgər tərəflərdən biri müqavilənin məzmununu təşkil edən şərtlərdən hər hansı birinin dəyişdirilməsini təkid edərsə, digər tərəf buna razılıq vermirsə, bu halda əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz. İstehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə işəgötürən ancaq AR ƏM-in 60-cı maddəsində dəqiq müəyyən edilmiş hallarda birtərəfli qaydada müvəqqəti başqa işə keçirməni həyata keçirə bilər.

Tərəflərin razılığı ilə əmək müqaviləsinin aşağıdakı şərtləri müəyyən edilə bilməz:

- qanunvericiliklə müəyyən olunmamış əsasla əmək müqaviləsinin xitamı;
- qanunvericiliklə nəzərdə tutulmamış intizam tənbehlərinin müəyyən olunması;
- AR ƏM-də nəzərdə tutulan hallardan başqa işçilər üçün tam maddi məsuliyyətin müəyyən olunması.

Tərəflər eyni zamanda əmək mübahisələrinə baxılması qaydasını dəyişdirə bilməzlər.

Əmək müqaviləsinə daxil edilən şərtlər tərəflər üçün məcburidir. Onlar birtərəfli qaydada nə işçi, nə də ki, işəgötürülən tərəfindən dəyişdirilə bilməz. Lakin qarşılıqlı razılıq ilə tərəflər əmək müqaviləsinə istənilən dəyişiklikləri və əlavələri edə bilərlər, bir şərtlə ki, işçinin vəziyyətini qüvvədə olan qanunvericiliklə müqayisədə pisləşdirməsin.

Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi forması*

**§ 1. Əmək müqaviləsini (kontraktı)
bağlayan təriflər haqqında məlumatlar**

1.1. Bu Əmək müqaviləsi (kontraktı), (bundan sonra ismin müvafiq halında «Əmək müqaviləsi») işəgötürənin sərəhşəriyyətlərini həyata keçirən

_____ (işləyənin, müəssisənin, təşkilatın adı)

İşəgötürənin _____
_____ (vəzifəsinin adı) _____ ilə

İşçi _____
_____ (adı, atasının adı və soyadı)

_____ (adı, atasının adı və soyadı)

_____ (vətəndaşlığı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd,
_____ onun nömrəsi, verildiyi tarix və onu verən orqanın adı)

_____ (təhsili, ixtisası, sənəti, peşəsi, bitirdiyi təhsil
_____ müəssisəsinin adı)

arasında « _____ » « _____ » _____ il tarixində AR ƏM-ə (bundan sonra «Əmək Məcəlləsi») müvafiq olaraq bağlanmışdır.

1.2. İşçi _____
_____ (iş yerinin və vəzifənin, peşənin adı)
vəzifəsinə (peşəsinə), işə qəbul (təyin) edilir.

1.3. Bu Əmək müqaviləsi bağlanan gündən yaranmış əmək münasibətləri, tərəflərin hüquqları, vəzifələri və məsuliyyəti Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydalarla və prinsiplərlə tənzimlənir.

§ 2. Əmək müqaviləsinin müddəti

2.1. Bu Əmək müqaviləsi müddətsiz bağlanmışdır. _____
(hə, yox)

2.2. İşin birinci _____ həftəsi (ayı) sınaq müddəti hesab edilir. Sınaq müddəti ərzində tərəflərdən biri digərini _____ gün əvvəl xəbərdarlıq etməklə Əmək müqaviləsini birtərəfli qaydada poza bilər.

2.3. Bu Əmək müqaviləsi _____ səbəbə görə «__»
«_____» _____ il tarixindən «__» «_____» _____ il tarixinədək
_____ il (ay) müddətinə bağlanmışdır.

2.4. İşçi «__» «_____» _____ il tarixindən işə başlayır.

§ 3. İşçinin əmək funksiyası

3.1. İşçi aşağıdakı əmək funksiyasının icrasını öhdəsinə götürür:

- a) _____;
b) _____;
c) _____;

(əmək funksiyası tam təfəsilatı ilə sadalanmalıdır)

3.2. Bu əmək funksiyasından hər hansı birinin və ya bir neçəsinin dəyişdirilməsinə, habelə onlara əlavə funksiyanın daxil edilməsinə yalnız tərəflərin razılığı ilə yol verilir.

3.3. İşçi Əmək Məcəlləsinin 10-cu maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsas vəzifələrinin və bu əmək funksiyasının vaxtında, keyfiyyətlə yerinə yetirilməsinə əməl etməlidir.

3.4. İşçi əmək funksiyasının icrası zamanı işəgötürənin istehsal fəaliyyəti ilə bağlı özünün ixtiraları, səmərələşdirici təklifləri barədə dərhal ona məlumat verməlidir. İşəgötürən öz növbəsində həmin ixtiraların, işçinin müəlliflik hüququnun və mülkiyyətçinin mənafeyinin qorunması üçün konkret tədbirlər görməlidir.

§ 4. Əmək şəraitinin şərtləri

İşəgötürən aşağıdakı əmək şəraiti yaradılmasını və onun şərtlərinin təmin olunmasını öhdəsinə götürür:

Əmək haqqı üzrə

4.1. İşçiyə hər ay _____ məbləğdə əmək haqqı ödənilir;

4.2. Əmək haqqı:

_____ manat məbləğində tarif haqqından (vəzifə maaşından);

tarif haqqına (vəzifə maaşına) _____ faizi miqdarda əlavədən ibarətdir.

4.3. İşçiyə _____ məbləğdə _____ mükafat verilir;
(aylıq, rüblük, illik)

4.4. İşçi əmək funksiyasını _____ əmək şəraitli iş
(zərərli, ağır, yeraltı və s.)

yerində icra etdiyi üçün onun əmək haqqına _____ məbləğdə əlavə müəyyən edilir;

4.5. İşçiyə iş vaxtından artıq vaxtda, istirahət və bayram günlərində işlədikdə _____ məbləğdə və ya _____ qayda ilə hesablanmış Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulandan artıq əlavə əmək haqqı verilir;

4.6. Əmək haqqı:

– həftədə bir dəfə _____
(həftənin günü)

– ayda iki dəfə _____
(ayın maaş verilən günləri)

– ayda bir dəfə _____ ödənilir;
(ayın günü)

– əmək haqqı və digər ödəmələr işçinin _____
(bankın adı)

bankdakı hesabına köçürülür;

4.7. Tərəflərin əmək haqqının ödənilməsi barədə razılığa gəldikləri digər şərtlər:

4.8. Əmək haqqından yalnız qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada tutulmalara yol verilir. Həmin tutulmalar haqqında işçi qabaqcadan məlumatlandırılır.

Əməyin mühafizəsi üzrə

4.9. İşçinin sağlamlığının, əməyinin mühafizəsinin təmin olunması üçün sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yeri və iş şəraiti yaradılır;

4.10. İşçi _____ xüsusi mühafizə vasitələri ilə təmin edilir;

4.11. İşçi zərərli amillərindən sağlamlığının mühafizəsi üçün xüsusi _____ qida məhsulları ilə təmin edilir;

4.12. İşçi əməyin mühafizəsi normaları ilə _____ bir dəfədən az olmayaraq təlimatlandırılır;

4.13. İşçi özünün və iş yoldaşlarının həyatının və sağlamlığının qorunması üçün müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına əməl etməyə borcludur;

4.14. İşəgötürən istehsal qəzaları, peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun himayəsində olan şəxslərə dəyən maddi ziyanı və digər xərcləri ödəyir;

4.15. İşəgötürənin təqsiri üzündən əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları pozulduquna görə işçi həlak olarsa, onun himayəsində olan şəxslər qarşısında işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada maddi məsuliyyət daşıyır;

İş və istirahət vaxtı üzrə

4.16. İşçi gündə 8 saatdan, həftə ərzində isə 40 saatdan çox olmayaraq işləyir;

4.17. İş saat _____ başlanır, saat _____ qurtarır;

4.18. Nahar vaxtı saat _____ dan saat _____ dəkdir;

4.19. İşçi hər gün _____ saat natamam iş günü işləyir;

4.20. İşçi həftədə _____ gün natamam iş həftəsi ilə işləyir;

4.21. İş _____ növbəlidir;

-Birinci növbə saat _____ başlanır və saat _____ qurtarır;

-İkinci növbə saat _____ başlanır və saat _____ qurtarır;

-Üçüncü növbə saat _____ başlanır və saat _____ qurtarır;

4.22. İşə gəlib getməsi üçün nəqliyyatla təmin edilir _____ ;
(ha, yox)

4.23. İstirahət günləri hər həftənin _____ günləridir;

4.24. İşçi iş vaxtından artıq işləri yerinə yetirilməsinə görə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan məbləğdən _____ artıq məbləğdə haqq ödənilir;

4.25. İşçi iş vaxtından kənar vaxtda və ya işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı ərzində işəgötürənlə rəqabətdə olmayan müəssisədə əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə işləyə bilər.

Məzuniyyət üzrə

4.26. İşçinin iş ilini _____
(birinci iş ili başlanan və bitən gün, ay və il)
aylardan ibarət dövr əhatə edir və ona hər növbəti iş ili üçün müddəti Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş əmək məzuniyyəti verilir.

4.27. Əsas məzuniyyətinin müddəti _____ təqvim günüdür;

4.28. Əlavə məzuniyyət müddəti:

- əmək stajına görə _____ təqvim günü;

- əmək şəraitinin xarakterinə görə _____ təqvim günü;

- 14 yaşadək ikidən çox uşağı olan qadına _____ təqvim günü;

- kollektiv müqavilə (saziş) üzrə _____ təqvim günü;

4.29. Əmək məzuniyyətinin ümumi müddəti _____ təqvim günü;

4.30. Əmək məzuniyyətinə çıxarkən:

_____ məbləğdə sosial-məişət müavinəti verilir;

bundan savayı sanatoriya-kurort müalicəsi, turizm səfərlərinə getməsi, məzuniyyətin daha mənalı keçirilməsi üçün _____

_____ tədbirlər görülür.

(konkret tədbir və ya pul ödənci)

4.31. Təhsil almaqla əlaqədar ödənişli məzuniyyətlər Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan müddətdə verilir və işəgötürən bununla yanaşı işçinin təhsilini artırmaq üçün zəruri tədbirləri görməyi öhdəsinə götürür.

4.32. Ödənişsiz məzuniyyətdən Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş hallarda, habelə işəgötürənlə razılıq əsasında istifadə edilir.

Tərəflərin müəyyən etdiyi, habelə kollektiv müqavilədə (sazişdə) nəzərdə tutulan digər əlavə şərtlər

4.33. _____;

4.34. _____;

4.35. _____;

(bütün əlavə şərtlər təfəsilatı ilə sadalanmalıdır).

§ 5. Birinin digərinə vurduğu ziyanı görə tərəflərin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti

5.1. Bu Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri digərinin əmlakına, səhhətinə, maddi, is-tehsal, kommersiya maraqlarına, qanunla qorunan mənafeələrinə ziyan vurarsa, digər tərəf qarşısında qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada maddi və mənəvi məsuliyyət daşıyır.

5.2. Tərəflər istehsal və icra riski istisna olmaqla biri digərinə ziyan vurarsa, dəyən zərəri könüllü şəkildə digər tərəfə ödəməyi öhdəsinə götürürlər. Əgər bir tərəf digər tərəfin hüquqlarını pozaraq qarşılıqlı şəkildə dəyən zərərin ödənilməsi razılığına gəlməzsə, ziyan dəyən tərəf məhkəmə qaydasında ziyanın ödənilməsini təmin etmək hüququna malikdir.

5.3. Tərəflər məhkəməyə müraciət etmədən ziyan vurmada əmələ gələn öhdəliklərinin özləri tərəfindən həllinə üstünlük verirlər.

§ 6. Sosial müdafiə məsələləri

6.1. İşçinin məcburi dövlət sosial sığortası üçün qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada hər ay _____ məbləğdə sığorta haqqı ödənilir və işəgötürən tərəfindən o, _____ məbləğdə əlavə sığorta edilir;

6.2. Mövcud qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda, şərtlərlə və qaydada işçinin pensiya təminatı, sosial müdafiə olunması, güzəşt və imtiyazları təmin edilir;

6.3. İşçiyə əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi ilə əlaqədar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada və məbləğdə (22) müavinət verilir.

§ 7. Mülkiyyət münasibətlərinin tənzimlənməsi

7.1. İşçi iş vaxtı ərzində həm onun bilavasitə istifadəsinə verilən, həm də başqa istehsal vasitələrinin - maşın, mexanizm, avadanlıq, cihaz və alətlərin, qurğu, habelə işəgötürənin mülkiyyətində olan digər əmlakın qorunmasına cavabdehdir;

7.2. İşçinin müəssisənin mülkiyyətində _____ qədər payı var və işəgötürənlə mülkiyyət münasibətləri həmin paya mütənəsib olaraq qanunvericiliklə müəyyən edilən qaydada tənzimlənir;

7.3. İşçi müəssisənin mülkiyyətindəki payına görə nizamnamə ilə müəyyən edilən _____ məbləğdə dividend almaq hüququna malikdir;

7.4. İşçi əmək funksiyasının icrası zamanı özüünün aşağıdakı şəxsi əmlakından istifadə edir:

a) _____;

b) _____;

7.5. İşəgötürən işçinin əmlakının mühafizəsinə və aşınmasına görə əvəzinin ödənilməsinə cavabdehdir;

7.6. İşçi işəgötürənin kommersiya və istehsal sirrinin qorunmasına cavabdehdir və bu sirləri yaymağa görə qanunvericilikdə və bu Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan məsuliyyət daşıyır.

§ 8. Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə məlumatlar

8.1. Bu Əmək müqaviləsinə birtərəfli qaydada aparılmış dəyişikliklərin, əlavələrin, düzəlişlərin hüquqi qüvvəsi yoxdur.

8.2. Bu Əmək müqaviləsinə aşağıdakı dəyişikliklər, əlavələr edilmişdir:

- a) _____;
- b) _____;
- c) _____.

(bütün dəyişikliklər və əlavələr təfəsilatı ilə sadalanmalıdır)

8.3. Tərəfinizdən razılaşdırılmış dəyişikliklər və əlavələr dərhal (_____ gündən gec olmayaraq) qüvvəyə minir və bu Əmək müqaviləsinin tərkib hissəsini təşkil edir.

İmzalar:

_____ İşəgötürən
_____ İşçi

§ 9. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

9.1. Bu Əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydalara ciddi əməl olunmaqla tərəflərin birinin təşəbbüsü ilə ləğv edilə bilər;

9.2. İşəgötürən tərəfindən bu Əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçi qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda xəbərdar edilir;

9.3. İşçi tərəfindən bu əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işəgötürən bir təqvim ayı qabaqcadan xəbərdar edilməlidir;

9.4. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə bu Əmək müqaviləsinə ləğv etməyə onun məcbur edilməsinə yol verilmir;

9.5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə tərəflərin müəyyən etdiyi hallar:

§ 10. Yekun qaydalar

10.1. Bu Əmək müqaviləsinin qüvvədə olduğu müddət ərzində tərəflər yaranan əmək mübahisələrinin həllinə qarşılıqlı anlaşma və razılıq yolu ilə biri digərinin hüquqlarını pozmadan nail olacaqlar. Tərəflər əmək mübahisələrinin həlli haqqında razılığa gəlmədikdə mübahisənin məhkəmə qaydasında araşdırılması hüququndan istifadə edəcəklər.

10.2. Bu Əmək müqaviləsi iki nüsxədə tərtib edilib, onlardan biri işçidə, digəri isə işəgötürəndə saxlanılır.

10.3. Tərəflər bu Əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin icrasını üçüncü şəxslərə həvalə edə bilməzlər.

10.4. Tərəflər bu Əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmamış, habelə bilavasitə Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olunmaqla üçüncü şəxslər qarşısında biri digərinin öhdəliklərinə görə cavabdehlik daşıyırlar.

10.5. Tərəflər bu Əmək müqaviləsinin şərtlərini, Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən vəzifələrini, habelə biri digərinin qanuni mənafələrini və hüquqlarını pozarsa, təqsirkar

tərəfin məsuliyyətə cəlb edilməsini müvafiq dövlət orqanlarından, mülkiyyətçidən tələb etmək hüququna malikdirlər.

10.6. Bu Əmək müqaviləsinin şərtlərini, bu şərtlərdən irəli gələn öhdəliklərimizi vicdanla yerinə yetirəcək, şəxsi, maddi, maliyyə, istehsal maraqlarımıza, habelə ictimai birliklərdə və siyasi partiyalarda müstəqil iştirakımıza qarşılıqlı hörmət göstərəcəyik.

§ 11. Tərəflərin imzaları və ünvanları

11.1. İşəgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı, habelə müştərisi olduğu bankın adı, hesablaşma hesablarının nömrələri, kodu, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmağa hüquq verən xüsusi razılığın məlumatları göstərilməklə hüquqi ünvanı:

Möhürü İmzası:

11.2. İşçinin adı, atasının adı və soyadı göstərilməklə ünvanı:

İmzası: Tarix:

Qeyd: Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində nəzərdə tutulan əmək müqaviləsinin məzmununa daxil olan şərtlər, məlumatlar həmin müqavilə tərtib edilərkən hökumən göstərilməlidir. Bu nümunədə göstərilən əlavə müddəaların, şərtlərin hər biri, konkret hallarda işəgötürən və işçi tərəfindən əmək müqaviləsi bağlanarkən razılaşdırılaraq tərtib edilir. Lakin bütün hallarda işəgötürən əmək müqaviləsinin məzmununu bu nümunədə göstərilən qaydada dolğun şəkildə tərtib etməyə borcludur. İşəgötürən bu nümunəyə tam uyğun olan əmək müqaviləsinin formalarını kifayət miqdarda nəşriyyat üsulu ilə hazırlanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsinin formasındaki boş yerlər əl ilə və ya makinada, kompüterdə səlhiqə ilə yazılmalıdır, məlumatların pozulmasına, qaralanmasına yol verilməməlidir.

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.

1. "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 21.05.1996-cı il tarixli Qanunu qəbul ediləndə əmək müqaviləsi yazılı və ya şifahi formada bağlanıla bilərdi. Lakin ilk dəfə yuxarıda göstərilən qanunla müəyyən edildi ki, əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanılır. Bu forma təbii ki, əmək müqaviləsinin məzmununun aydınlaşdırılması ilə əlaqədar gələcəkdə yarana biləcək hər hansı mümkün mübahisələrdən qaçmaq üçün ən etibarlı təminatdır.

Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsi əmək müqaviləsinin bilavasitə yazılı formada bağlanmasını nəzərdə tutur. Bu formanı müəyyən etməkdə qanunvericinin məqsədi işçilərin hüquqi təminatlarının səviyyəsini artırmaqdan ibarətdir.

2. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində qanunvericilikdə işçilərin əmək hüquqlarının və bu hüquqlarının həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normaları, onlara verilən güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların əsas səviyyəsi nəzərdə tutulur. Lakin bu hüquqların, güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların konkret səviyyəsi işə sazişlərdə, kollektiv və əmək müqavilələrində müəyyən olunur. Ona görə də tərəflər arasında əldə edilmiş razılığın yazılı əmək müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilməsi olduqca vacibdir.

Əmək müqaviləsinin yazılı formada bağlanması onu bildirir ki, işçi və işəgötürən xüsusi sənəd – müqavilə tərtib edirlər ki, burada əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən əsas şərtlər və məlumatlar əks olunur.

Əmək müqaviləsinin yazılı formada bağlanması həm əsas iş yeri, həm də əvəzçilik üzrə işə qəbul zamanı məcburidir.

Əmək müqaviləsinin yazılı formada bağlanması işəgötürən tərəfindən işçinin işə qəbul edilməsi haqqında əmrin (sərəncamın) verilməsini istisna etmir. Əmrin məqsədi kargüzarlıq işini tənzimləməkdən ibarətdir.

Yazılı formada bağlanmış əmək müqaviləsi fərdi-müqavilə xarakterli akt olub, həmin işçinin əmək şərtlərini əks etdirməlidir.

Əmək müqaviləsi hər bir işçinin görəəcəyi işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla tərəflərin razılığı ilə AR ƏM-ə əlavə edilmiş nümunəvi formaya uyğun tərtib edilir. Qanunvericilik əmək müqaviləsinin vahid məcburi formasını nəzərdə tutmur, yalnız nümunəvi formanı müəyyənləşdirmişdir. Hər bir konkret halda tərəflər bu nümunəvi formaya müvafiq olaraq özləri əmək müqaviləsinin formasını müəyyən edirlər.

Qanunvericilik tərəflərə diqtə etmir ki, yazılı əmək müqaviləsini necə tərtib etsinlər. Lakin hər bir konkret müqavilə ikitərəfli əqdin – müqavilənin bəzi formal əlamətlərinə cavab verməli, müvafiq rekvizitləri olmalı və müqavilə hüququnun əsas prinsiplərinə zidd olmamalıdır.

3. AR ƏM qüvvəyə minənədək şifahi formada əmək müqaviləsi bağlamış işçilərin əmək münasibətləri yalnız onların razılığı ilə yazılı formada rəsmiləşdirilə bilər.

Əmək müqaviləsinin yazılı formada bağlanmamasına görə məsuliyyət işəgötürənin üzərinə qoyulur. Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunur, tərəflərin imzası (möhürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır. Qanunvericilik onun daha çox nüsxədə tərtib olunmasını qadağan etmir.

Maddə 45. Əmək müqaviləsinin müddəti

1. Əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər.

2. Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab edilir.

3. Müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz.

4. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.

1. AR ƏM-in 45-ci maddəsi qüvvədə olma müddətinə görə əmək müqaviləsinin iki növünü nəzərdə tutur. Birincisi, qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) bağla-

nılan əmək müqaviləsidir. Müddətinə görə əmək müqaviləsinin əsas növü müddətsiz əmək müqaviləsidir. Belə müqavilə bağlayaraq tərəflər onun qüvvədə olma müddəti barədə razılaşmırlar. Əmək müqaviləsində ancaq onun qüvvəyə mindiyi gün müəyyənləşdirilə bilər. (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 49-cu maddəsinin şərhinə).

İkincisi, müddətli əmək müqaviləsidir. Belə müqavilələri bəzən müəyyən müddətə bağlanılan əmək müqavilələri də adlandırırlar. Müddətli əmək müqaviləsinin müddəti 5 ildən artıq ola bilməz. Müddətli əmək müqaviləsi yalnız qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda bağlanıla bilər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 47-ci maddəsinin şərhinə).

2. Əgər əmək müqaviləsi bağlayarkən tərəflər onun müddəti barədə danışıbmıylarsa, və bu barədə əmək müqaviləsində heç bir şərt nəzərdə tutulmamışsa, həmin müqavilə qeyri-müəyyən müddətə (müddətsiz) bağlanmış hesab edilir.

3. Müəyyən müddətə müddətli əmək müqaviləsi bağlandıqda tərəflər özləri əmək müqaviləsinin qüvvədə olmasının müddətini müəyyən edirlər. Məsələn, 1 il, 2 il, 3 il müddətinə əmək müqaviləsinin bağlanması.

4. İşçi ilə qeyri-müəyyən müddətə (müddətsiz) əmək müqaviləsi bağlandığı zaman işgötürən işçidən konkret müddət göstərməklə yenidən müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılmasını, hətta bunun üçün zəruri hallar yaranarsa belə tələb edə bilməz. Müddət müəyyən edilmədən (müddətsiz) bağlanmış əmək müqaviləsi müqavilənin hər iki tərəfinin, yəni işçinin və işgötürənin razılığı olmadan birtərəfli qaydada (ya işgötürənin, ya da işçinin təşəbbüsü ilə) müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilər.

5. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) bağlanmalıdır. AR ƏM-in 45-ci maddəsinin dördüncü hissəsində müəyyən olunmuş məhdudiyətlər işçini işgötürəndən asılı edən, iş qəbul zamanı müddətli əmək müqaviləsindən istifadəni məhdudlaşdıran təminatları təsbit edən BƏT-in 1982-ci il 2 iyun tarixli "İşgötürənin təşəbbüsü ilə əmək münasibətlərinin xitam edilməsi haqqında" 166 №-li Tövsiyəsinə tam uyğundur.

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 (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər işgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir.

3. Kollektiv əmək müqaviləsi bağlanılan hallarda işgötürən 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. On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların vali-

deynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən, qəyyumlarından birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır.

5. Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur.

6. Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin razılığı ilə edilir. Razılaşdırılmış dəyişikliklər əmək müqaviləsinə daxil edilir. Həcmcə çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib edilir, yaxud həmin dəyişikliklər ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənirlər.

1. İşəgötürənlə işçilər arasında həm fərdi, həm də kollektiv əmək müqavilələri bağlana bilər. Əmək şəraitinin şərtləri, əlavə şərtlər, işçinin əmək funksiyası, tərəflərin öhdəlikləri fərdi əmək müqaviləsində öz əksini tapmalıdır.

Əmək şəraitinin şərtləri dedikdə buraya peşə (vəzifə) adlarının, əməyin ödənilməsi dərəcələrinin müəyyən edilməsi, əməyə görə haqqın müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi, əmək normaları və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi, sanitariya və gigiyena normalarına cavab verməsi, əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik normalarının gözlənməsi, iş vaxtı müddətindən artıq olmayan iş vaxtında işin yerinə yetirilməsi, istirahət vaxtından və məzuniyyətlərdən istifadə olunması, qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta olunması və s. başa düşülür (Ətraflı bax: AR ƏM-in 54-cü maddəsinin şərhinə).

2. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilələrdə işçinin sağlamlığına qarşı yönəldilən şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi yolverilməzdir.

3. Peşə (vəzifə) adları, ixtisasları, əməyin ödənilməsi dərəcələri AR ƏƏSMN tərəfindən hazırlanmış "Fəhlə peşələri və bütün sahələr üçün ümumi olan ixtisas sorğu kitabçasına" uyğun olaraq müəyyən edilir. Vahid tarif ixtisas sorğu kitabçasında konkret istehsal sahəsi və işlər üzrə spesifik xarakter daşıyan, bütün sahələrə aid olan ümumi fəhlə peşələri, bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu peşələri (rəhbər işçilər, mütəxəssislər, texniki işçilər) digər qulluqçular üzrə tarif ixtisas sorğu kitabçasına uyğun tərtib edilməlidir. İşçilərin əməyi mərkəzləşdirilmiş qaydada təsdiq edilən tarif dərəcələri əsasında ödənilir.

Görülən işlərin müəyyən tarif dərəcəsinə aid edilməsi və işçilərə ixtisas dərəcələrinin verilməsi, Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir.

Müəssisələrdə ciddi nöqsanlara yol vermiş işçilərin dərəcəsi aşağı salına bilər. Dərəcə aşağı salındıqda ən azı 3 ay keçəndən sonra bərpa oluna bilər. Əməyə görə haqqın müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi qüvvədə olan qanunvericilik aktlarına əsasən işçilərin əməyi onun miqdarına və keyfiyyətinə görə qiymətləndirilir. Müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək haqqı gördüyü işə (göstərdiyi xidmətə) görə işəgötürən tərəfindən pul, natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödənişlərin məcmusudur. Cinsinə, yaşına, irqinə və milli mənsubiyyətinə görə əmək haqqı

məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması qanuna zidd hesab edilir. İşçilərin dövlət tərəfindən müəyyənləşdirilən minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.

4. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında ola bilər.

5. Şərh olunan maddə kollektiv əmək müqaviləsinin də bağlanması imkanını nəzərdə tutur. Bu o halda mümkündür ki, müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektiv halında həyata keçirilsin və kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı olsun. Əks təqdirdə kollektiv əmək müqaviləsinin bağlanması yolverilməzdir. Bu zaman bütün işçilər işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsinə imzalamırlar, yalnız həmin kollektivə daxil olan bir işçini (nümayəndəni) kollektiv əmək müqaviləsinə bağlamaq üçün müvəkkil edirlər.

6. Kollektiv əmək müqaviləsinə işçilər adından müvəkkil edilmiş bir nümayəndənin imzalamasına baxmayaraq, işəgötürən kollektivin hər bir üzvü qarşısında həm AR ƏM-lə, həm də kollektiv əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini yerinə yetirməyə borcludur. Bu müqaviləyə yalnız AR ƏM-in 68-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əsaslarla və müəyyən edilmiş qaydada xitam verilir. Fərdi əmək müqaviləsinin nümunəvi formasının AR ƏM-ə 1 №-li əlavədə verilməsinə baxmayaraq, kollektiv əmək müqaviləsinin nümunəvi forması AR ƏM-ə əlavə edilməmişdir. Ona görə də bu qəbildən olan əmək müqaviləsi bağlanarkən fərdi əmək müqaviləsinin nümunəvi formasından istifadə olunması məqsədəmüvafiqdir.

7. Əmək müqaviləsi on beş yaşına çatmış fiziki şəxslərlə bağlanıla bilər. AR ƏM-in 249-cu maddəsinin birinci hissəsi yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol vermir. Lakin qanunvericilikdə bir müstəsna hal vardır ki, bu da AR ƏM-in 249-cu maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur. Orada deyilir ki, gəncləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhhətinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin razılığı ilə işə qəbul edilməsinə yol verilir. On beş yaşına çatmış şəxslə həm fərdi, həm də kollektiv əmək müqaviləsi bağlanıla bilər. On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslər özləri müstəqil surətdə əmək müqaviləsi bağlaya bilməzlər. Onlarla əmək müqaviləsinin bağlanması üçün işəgötürən valideynlərdən və ya övladlığa götürənlərdən, qəyyumlardan birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığını almalıdır. Belə razılıq olmadıqda göstərilən şəxslərlə əmək müqaviləsinin bağlanması yolverilməzdir.

8. İstənilən əmək müqaviləsi bağlanılarkən onun məzmununda AR ƏM-in 43-cü maddəsinin II hissəsində nəzərdə tutulmuş əsas şərtlər və məlumatlar öz əksini tapmalıdır. Əgər AR ƏM-in 43-cü maddəsinin II hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi istər işçinin, istərsə də işəgötürənin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Göstərilən şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onları əmək müqaviləsinə daxil etmək vəzifəsini qanunvericilik işəgötürənə həvalə etmişdir. Bu zaman tərəflər arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur. İşəgötürən göstərilən şərti (şərtləri) əmək müqaviləsinə daxil etməkdən imtina etməyə haqlı deyildir. Əgər işəgötürən bu vəzifəni yerinə

yetirməkdən imtina edərsə, onda maraqlı işçi iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər. Məhkəmə işə mahiyyəti üzrə baxaraq göstərilməyən şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsinə daxil etmək vəzifəsini işəgötürənin üzərinə qoya bilər.

9. Əmək müqaviləsinin məzmunu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə formalaşdırıldığından, əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə edilə bilər. Birtərəfli qaydada əmək müqaviləsinə dəyişikliklər edilə bilməz. Qanunvericilik razılaşıdırılmış dəyişikliklərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsinin iki mümkün variantını nəzərdə tutmuşdur. Birincisi, həcmə çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsinin yenidən tərtib edilməsi yolu ilə; ikincisi, həmin dəyişikliklər ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənmək yolu ilə.

Maddə 47. Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar

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

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 çıxılmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;

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

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

ç) müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdislərinin mənimsənilməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkeçmə, ordinatorluq, internatura, bakalavrlıq dövrləri) hallarda;

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

e) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının göndərişi ilə haqqı ödənilən ictimai işlər görülməkən;

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

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

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.

1. AR ƏQM-də müddətli əmək müqaviləsinin bağlandığı halları təsbit edən xüsusi maddə nəzərdə tutulmamışdı. AR ƏM-in 47-ci maddəsi isə belə müqavilənin bağlandığı 10 halı müəyyən etmişdir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, bu maddə öz-özlüyündə işəgötürəni və işçini məcbur etmir ki, hökmən müddətli əmək müqaviləsi bağlasınlar. Bu, yalnız onlara belə bir müqaviləni bağlamaq imkanı verir. Müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması o halda məcburidir ki, bu birbaşa qanunda nəzərdə tutulmuş olsun.

2. Bir qayda olaraq, müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılmasında işəgötürən maraqlı olur. Belə müqavilələr adətən işəgötürənin təşəbbüsü ilə bağlanılır.

3. AR ƏM-in 47-ci maddəsində sadalanan hallarda müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. Belə müqavilənin bağlanması üçün əsas şərt – işlərin daimi xarakterə malik olmamasıdır.

4. Şərh olunan maddədə müddətli əmək müqaviləsinin bağlandığı əsas hallar sadalanmışdır. Bu halların əksəriyyəti əmək funksiyasının xüsusiyyətləri, onun icrasının şərtləri, müddəti və xarakteri ilə bilavasitə əlaqədardır. AR ƏM-in 47-ci maddəsində göstərilən halların bəziləri isə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əmək münasibətlərinin xüsusiyyətləri ilə əlaqədardır.

5. Yerində olmayan işçinin əvəz edilməsinin zəruriyyəti işçinin uzun müddət iş yerində olmaması zamanı yaranır və bu zaman həmin işçinin iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Yerində olmayan işçinin əvəz edilməsi zamanı məhz müddətli əmək müqaviləsi bağlanılır. Məsələn, işçi əmək qabiliyyətini itirdikdə, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olduqda, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəblərdən müvəqqəti olaraq işə çıxmadığı hallarda. Uşağa qulluq üçün qadına uşaq 3 yaşına çatanadək məzuniyyət verildikdə (qadın bu müddət bitənədək işə çıxma bilər) onun işə nə vaxt qayıdacağı tarix qabaqcadan bəlli olmadığına görə müddətli əmək müqaviləsi ona verilən məzuniyyət müddəti üçün bağlanılır. Yerində olmayan işçinin əmək funksiyalarını yerinə yetirmək üçün işçi ilə bağlanmış müddətli əmək müqaviləsinin müddətinin qurtardığı gün qadının məzuniyyətdən qayıtdığı gün hesab edilir.

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) (10) təqdim edir.

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

3. Məcburi köçkün, onlara hərəbər tutulan şəxs (3) 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.

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 əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməlidir. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

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

1. Şərh olunan maddə əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etməli olduğu sənədlərin dairəsini müəyyən edir. Bu sənədləri şərti olaraq iki qrupa ayırmaq olar. Birinci qrupa elə sənədlər daxildir ki, istənilən işçi əmək müqaviləsi bağlanarkən işəgötürənin tələbi ilə o sənədləri təqdim etməyə borcludur. Buraya daxildir: əmək kitabçası, şəxsiyyət təsdiq edən sənəd və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla). Əmək kitabçası işçinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən əsas sənəddir. Əgər işçi ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlarsa bu zaman əmək kitabçası işəgötürən tərəfindən 5 gündən artıq işləyəndən sonra onun əsas iş yerində açılır. Qeyd etmək lazımdır ki, ilk dəfə əmək müqaviləsi bağlanarkən əmək kitabçası tələb edilmir. “Əmək kitabçalarının tətbiqi qaydası haqqında” Əsasnamə AR NK-nın 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 №-li qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

“Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyət vəsiqəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il 14 iyun tarixli Qanununun 1-ci maddəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikası ərazisində Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd Azərbaycan Respublikası vətəndaşının şəxsiyyət vəsiqəsidir. 16 yaşına çatmış hər bir Azərbaycan Respublikası vətəndaşı yaşadığı yerin polis şöbəsinin pasport və qeydiyyat bölməsindən zəruri sənədləri təqdim etdikdən sonra şəxsiyyət vəsiqəsini alır. 15 yaşına çatmış hər bir şəxs əmək müqaviləsinin tərəfi kimi çıxış etdiyindən və şəxsiyyət vəsiqəsi olmadığından onun əvəzinə doğum haqqında şəhadətnaməni təqdim etməlidirlər.

İşçinin işəgötürənə təqdim etdiyi ümumi sənədlərdən biri də dövlət sosial-sığorta şəhadətnaməsidir. “Dövlət sosial-sığorta sistemində fərdi uçot haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 27 noyabr tarixli Qanununun 9.1.1.-ci maddəsinə əsasən, işəgötürənin sığorta olunanı işə qəbul edərkən ondan dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olunmaqla) tələb etmək hüququ vardır. Bu qanunun qəbul edilməsi ilə əlaqədar olaraq Azərbaycan Respublikasının 2002-ci il 3 dekabr tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 48-ci maddəsinə bu barədə müvafiq əlavələr edilmişdir.

2. İşçinin müvafiq yaşayış məntəqəsində qeydiyyatının olub-olmaması əmək müqaviləsinin bağlanmasına maneçilik törədə bilməz. Çünki artıq qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən vətəndaşın müvafiq yaşayış məntəqəsində qeydiyyatda olub-olmaması heç bir əhəmiyyət kəsb etmir.

3. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilk dəfə olaraq əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlanmasına yol verilən şəxslərin dəqiq dairəsini də müəyyən etmişdir. Bunlara aiddir: məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qaçqın statusu olanlar; Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilər; əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər.

4. İkinci qrupa isə xüsusi sənədlər daxildir. Bu xüsusi sənədlər əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə uyğun olan peşə hazırlığının və ya təhsilinin olması zəruri sayılan hallarda tələb edilir. Məsələn, vətəndaş sürücüsü qismində nəqliyyat müəssisəsinə işə daxil olmaq istəyir. Ona görə də həmin vətəndaşdan müvafiq yükötürmə qabiliyyətinə malik olan nəqliyyat vasitəsinin idarə etmək hüququ olduğunu təsdiq edən sürücülük vəsiqəsi tələb etməlidir. Yaxud da vətəndaş həkim qismində şəhər

onkoloji dispanserinə işə qəbul olunmaq istəyir. Ona görə də həmin vətəndaş ali tibb təhsilinə malik olduğunu təsdiq edən diplomunu təqdim etməlidir. Bu sənədlərsiz əmək müqaviləsinin bağlanması qeyri-mümkündür.

5. Şərh olunan maddənin 5-ci hissəsi əmək müqaviləsi bağlanarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməli olduğu halları müəyyən etmişdir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi iki halda belə bir arayış təqdim edilməsini tələb edir. Birincisi, işçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən; ikincisi, əhəlinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən.

“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 işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı” AR NK-nın 2000-ci il 3 yanvar tarixli, 1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Bu siyahı 35 bənddən ibarətdir və həmin siyahıda göstərilən peşələrə (vəzifələrə), iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunmalıdır. Tibbi arayış olmadan əmək müqaviləsinin bağlanması qeyri-qanunudur və belə hərəkətə yol vermiş işəgötürən qanunla müəyyən edilmiş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilir.

Bu siyahıya aşağıdakılar daxildir:

1) Yüksəklikdə və hündürə qalxmaqla yerinə yetirilən işlər, habelə qaldırıcı qurğulara xidmət göstərən işçilər.

2) Dövlət meşə mühafizəsi, meşənin qırılması, daşınması və ilkin emalı ilə əlaqədar işlər.

3) Neft-qaz sənayesində, o cümlədən dəniz qazmasında işlər.

4) Bütün növ yeraltı işlər.

5) Hidrometeorologiya stansiyalarında, yüksək dağlıq, çöl rabitə qurğularında, çətin coğrafi iqlim şəraitində olan işlər.

6) Ucqar, çətin keçilən, bataqlıq və dağlıq rayonlarda geoloji kəşfiyyat, topoqrafik, tikinti və s. işlər.

7) Qara və əlvan metallurgiya üzrə zəhərli fiziki, termik, kimyəvi təsirlərlə bağlı bütün növ işlər.

8) Kənd təsərrüfatında zəhərli kimyəvi maddələrlə tozlandırma və çiləmə işləri, bu maddələrin daşınması, yüklənməsi, boşaldılması işləri.

9) Partlayıcı maddələrdən istifadə etməklə aparılan işlər, iqtisadiyyatın partlayış və yanğın təhlükəsi olan istehsalat sahələrindəki işlər.

10) Mexaniki avadanlıqlarda (tokar, frezer və digər ştamplayıcı preslərdə) iş.

11) Bütün növ nəqliyyatın hərəkəti ilə bilavasitə əlaqədar olan işlər.

12) Radioaktiv və elektromaqnit şüalanma ilə bağlı işlər (rentgen müayinə kabinetləri, radioaktiv maddələrlə işləyən laboratoriyalar, radio və telequrğular və s.)

13) Kimya sənayesində toksik maddələrlə təmasda olan bütün işçilər.

14) Təzyiq altında olan bütün qablara xidmət edən aparatçılar.

15) Maşinist (ocaqçı), qazanxana operatorları, qaz nəzarəti xidməti işçiləri.

16) Odlu silah daşımaq və tətbiq (istifadə) etməyə icazəsi olan hərbişdirilmiş mühafizə, xüsusi rabitə, inkassasiya aparatı xidməti, bank sistemi və digər idarə və xidmət orqanlarının işçiləri.

17) Qazdan xilasetmə xidməti, açıq qaz və neft fontanlarının qarşısının alınması və ləğv edilməsi üzrə hərbiyəşdirilmiş hissələr və dəstələr, nazirlik və idarələrin hərbiyəşdirilmiş dağ və dağxilasetmə komandaları, yanğından mühafizə xidməti işçiləri.

18) 127 V və daha yüksək gərginlikli qurğulara xidmət göstərən, operativ dəyişmələr edən və həmin gərginlik altında iş aparan personal.

19) Heyvandarlıq fermalarının işçiləri.

20) Su kəməri qurğularına, su ehtiyatı anbarlarına xidmət göstərən və bilavasitə suyun təmizlənməsində iştirak edən işçilər.

21) Növündən asılı olmayaraq bütün elektrikli işləyən və avtonəqliyyat, traktor və özü-yeriyən maşınların sürücüləri.

22) Yeyinti məhsulları müəssisələrinin, süd fermalarının, süd mətbəxlərinin, ərzaq baza və anbarlarının qida maddələri ilə, onların istehsalı, saxlanması və satılması ilə təmasda olan işçilər, o cümlədən həmin sahədə olan əşyaların sanitariya təmizliyi və təmiri ilə məşğul olan işçilər, eləcə də ərzaq məhsullarının nəqliyyat vasitələrində daşınması zamanı onlara bilavasitə təmasda olan şəxslər.

23) İlaş, ticarət müəssisələrinin, o cümlədən bütün idarələrin, nəqliyyatın bütün növlərində və vağzallarda bufet və qida bloklarının işçiləri, nəqliyyat bələdçiləri.

24) İşçiləri tibbi müayinədən keçməli olan müəssisə, idarə və təşkilatlarda istehsalat təcrübəsindən əvvəl və sonrakı müddətdə texnikumların, ixtisas, ümumtəhsil, ali məktəblərin tələbələri.

25) Bütün tədris-tərbiyə müəssisələrinin işçiləri.

26) Uşaq və yeniyetmələrin (mövsümi) sağlamlıq müəssisələrinin işçiləri.

27) Məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin işçiləri.

28) Müalicə-profilaktika müəssisələrində sanatoriya, istirahət evləri, pansionat, əlil və qocalar evlərində bilavasitə xəstələrin qidalanması ilə əlaqədar olan işçilər.

29) Doğum evlərinin (şöbələrinin), uşaq xəstəxanalarının (şöbələrinin), yenidoğulmuşların, vaxtından qabaq doğulmuşların patalogiyası şöbələrinin tibb işçiləri.

30) AİDS xəstəliyinin diaqnostikası və müalicəsi ilə məşğul olan, bilavasitə onlarla təmasda olan tibb işçiləri.

31) Dərman maddələrinin hazırlanması, qablaşdırılması və satışı ilə məşğul olan aptek, farmasevtik zavod və fabrikin işçiləri.

32) Kompüter operatorları və proqramçıları.

33) Əhaliyə sanitar-gigiyenik, məişət xidməti göstərən müəssisələrin işçiləri (hamamçı, duş işçiləri, bərbər, manikür, pedikür, kosmetika kabinələrinin işçiləri, çamaşırxana, kimyəvi təmizləmə məntəqələrinin fəhlələri və s.).

34) Üzgüçülük üzrə məşqçilər, təlimatçılar, müalicəvi su prosedurları ilə məşğul olan işçilər.

35) Mehmanxana və yataqxanaların xadimləri, oradakı mərtəbə növbətçiləri, yataqxana komendantları.

6. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək münasibətlərinə girən işçidən AR ƏM-də nəzərdə tutulmamış, habelə işin (vəzifənin) xüsusiyyətlərinə uyğun gəlməyən hər hansı əlavə sənədlərin tələb edilməsini qadağan edir.

Maddə 49. Əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi

1. Əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir.

2. İşçi bu Məcəllənin tələbləri pozularaq yazılı əmək müqaviləsi olmadan, lakin əvvəlcədən işəgötürənin razılığı (təpsisliyi) ilə faktik olaraq işə başlamışsa, həmin andan əmək müqaviləsi bağlanmış hesab olunur və bu halda on geci üç gün müddətində yazılı əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir.

3. Əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyatla alınması, təsdiq edilməsi yelvermə əzdir.

1. Şərh olunan maddə əmək qanunvericiliyində yenidir. Sualları yaranır ki, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi faktı nədən ibarətdir. əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi anının və hüquqi əhəmiyyətə malik digər halların yaranması ilə nisbəti nədən ibarətdir? Belə hallar sırasına: a) müqavilənin imzalandığı gün; b) işin başlanması günü; c) işçinin faktiki surətdə işə buraxıldığı gün aiddir.

2. Əmək müqaviləsinə əsasən, işçi müəyyən əmək funksiyası üzrə işləyərək, müəssisədə-xilə intizam qaydalarına tabe olmalı, işəgötürən isə ona şərtləşdirilmiş əmək haqqını ödəməli və əmək qanunvericiliyindən, kollektiv müqavilədən (səzişdən) və tərəflərin razılaşmasından irəli gələn digər şərtlərin yerinə yetirilməsini təmin etməlidir. Deməli, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi, ilk növbədə, onun tərəflərinin yuxarıda göstərilən vəzifələrinin, yəni əmək hüquq münasibətinin yaranmasını bildirir. Bu hal aşağıdakıları ifadə edir:

– müqavilənin qüvvəyə mindiyi andan etibarən işçi və işəgötürən arasında yaranmış əmək-hüquqi əlaqə yalnız AR ƏM ilə müəyyən olunmuş əsaslarla və qaydada kəsilə bilər;

– yerinə yetirilməsi barədə müqavilənin bağlandığı vəzifə artıq boş (vakansiya) sayıla bilməz və bu faktdan irəli gələn bütün təşkilati-hüquqi nəticələri doğurur;

– işçi əmək hüquq münasibətinin tərəfi kimi peşə təliminə, ixtisasartırmağa və s. göndərilə bilər;

– müqavilənin qüvvəyə minməsi anından etibarən keçən vaxt əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün zəruri olan əmək stajına hesablanmalıdır.

İşçi və işəgötürən arasında əmək hüquq münasibətinin yaranması ilə yanaşı, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi faktı başqa subyektlərə aid digər hüquqi nəticələr də doğurur. Əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi anından etibarən həm ümumi, həm də ixtisası üzrə əmək stajının hesablanması başlanır, işəgötürənlərin müvafiq dövlət fondlarına ayrılmaları həyata keçirilir.

3. Əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir. Beləliklə, ümumi qaydaya görə, müqavilənin imzalandığı gün həm də onun qüvvəyə minməsi gündür, bu qaydadan iki istisna müəyyən olunur: müqavilənin imzalanması tarixi və qüvvəyə mindiyi gün bağlanmış əmək müqaviləsinin birbaşa göstərişi nəticəsində üst-üstə düşməyə bilər.

4. Əmək müqaviləsinin imzalandığı gündən etibarən deyil, sonradan qüvvəyə minməsi haqqında şərt müqavilənin özündə müəyyən oluna bilər. AR ƏM-in bu yeniliyi tərəflərə öz münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi sahəsində yeni imkanlar verir.

Əmək müqaviləsinin göstərilən şərtlə bağlanması, yerinə yetirilməsi üçün işçinin qəbul olunduğu işin davamlı xarakterə malik olmaması, lakin qabaqcadan məlum olan dövriyyə

malik olması, tərəflərin əməkdaşlığın davam etdirilməsində maraqlı olması halında mümkündür. Bu halda eyni vaxtda hər birinin qüvvəyə minməsi anı müəyyən edilməklə silsilə əmək müqavilələrinin bağlanması mümkündür. Başqa halda əmək müqaviləsi indiki anda işgötürənin boş iş yerinin olmadığı, lakin gələcəkdə boş iş yerinin yaranacağından dəqiq məlum olduğu vəziyyətdə bağlanır.

Əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi anının müəyyən edilməsinin iki variantı mümkündür. Birinci halda bu an müəyyən tarixin mövcud olması ilə bağlanır. Lakin həyatda belə tarixi dəqiq müəyyən etmək həmişə mümkün olmur. Məsələn, hamilə qadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə nə vaxt çıxacağını dəqiq müəyyən etmək mümkün deyildir. Bu və digər analogi hallarda əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi anını dəqiq tarixlə deyil, müəyyən hadisənin baş verməsi ilə bağlamaq məqsədəuyğundur. Göstərdiyimiz misedə belə hadisə qismində işçinin hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə çıxması faktı çıxış edir.

5. Əmək müqaviləsində onun, müqavilənin imzalanmasından müəyyən dövrdən sonra qüvvəyə minməsi haqqında şərti müəyyən edərək, qanunverici əmək müqaviləsi bağlamış işgötürən və işçinin onun hələ qüvvəyə minmədiyi vaxt dövründə hüquqi əlaqəsinin xarakteri məsələsini həll etməmişdir.

Bu sualın cavabını aşağıdakı kimi ifadə etmək olar.

İlk növbədə, tərəflər istənilən vaxt müqavilədən imtina edərək, qarşılıqlı imtinanı yazılı razılaşma ilə rəsmiləşdirmək hüququna malikdir.

Müqavilədən birtərəfli qaydada imtinaya gəlinə, burada üç sual yaranır: a) belə birtərəfli imtina prinsipə mümkündürmü? b) əgər mümkündürsə, onun proseduru nədən ibarət olmalıdır? c) müqavilədən birtərəfli imtinanın hüquqi nəticələri nədən ibarətdir? Hətta qüvvəyə minməmiş müqavilədən birtərəfli imtina müqavilə hüququnun "müqavilələr icra olunmalıdır" kimi əsas prinsipinə ziddir və əks tərəfin mənafeələrini pozur.

İşçi müqavilənin qüvvəyə minməsinə qədər ondan istənilən an imtina edə bilər, bu məsələnin başqa həlli məcburi əmək fenomeninin yaranması təhlükəsini doğurardı ki, bu da istisna olunur. İşçinin qüvvəyə minməmiş müqavilədən imtina qaydası məsələsi qanunvericilikdə həllini tapmadığından, müvafiq proseduru müqavilə bağlanarkən müəyyənləşdirməyi tövsiyə etmək olar.

Müqavilədən əsassız imtina halında işçinin üzərinə hər hansı növ hüquqi məsuliyyətin, o cümlədən intizam və əmlak məsuliyyətinin qoyulması şübhəli görünür. Müqavilənin işçinin təlimi ilə əlaqədar işgötürənin çəkdiyi məsrəflərin işçi tərəfindən öz əməyi ilə kompensasiya olunması şərti ilə bağlanması halı istisna təşkil edir.

İşgötürən bağlanmış müqavilədən onun qüvvəyə minməsinə qədər istənilən an imtina edə bilər, lakin onun barəsində müqavilədən müqavilədən əsassız imtinaya görə əmlak məsuliyyəti müəyyən oluna bilər.

Nəhayət, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi fəvqəladə hallarla əlaqədar istisna oluna bilər. Məsələn, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsinin bağlandığı hadisənin baş verməməsi (qadın işçinin hamiləliyin kəsilməsi ilə əlaqədar hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə çıxması). Belə halların nəticələri də əmək müqaviləsi bağlanarkən şərtləşdirilməlidir.

6. Artıq qeyd olunduğu kimi, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi onun tərəflərinin müqavilə ilə şərtləşdirilmiş hüquq və vəzifələrinin yaranmasını, yəni əmək hüquq münasibətinin yaranmasını ifadə edir. Bununla yanaşı, əmək müqaviləsi tərəflərinin vəzifələrinin

(hüquqlarının) yaranması anını və işçinin bu vəzifələri real surətdə icra etməyə başladığı anı fərqləndirmək zəruridir. Məsələn, tərəflər müqavilə bağlanarkən işin başlanması gününü əlavə olaraq şərtləşdirə bilərlər, bu halda işçinin üzərinə həmin gündən etibarən əmək vəzifələrinin icrasına başlamaq vəzifəsi qoyulur. İşin başlanması tarixi müqavilənin mühüm şərti olsa da, şərh verilən maddəyə görə, tərəflər həmin şərti müəyyən etməyə bilərlər. Bu halda işçinin işə başlamaq vəzifəsi müqavilənin qüvvəyə mindiyi gündən yaranır. Deməli, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi faktı ilə yanaşı, işin başlanması faktı da hüquqi əhəmiyyət kəsb edir.

Əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi halında olduğu kimi, müqavilə ilə şərtləşdirilmiş işin yerinə yetirilməsinə başlanması faktı həm əmək hüquq münasibəti tərəflərinin, həm də üçüncü şəxslərin bir sıra hüquq və vəzifələrini doğurur. Məsələn, bu andan etibarən işçinin əmək haqqının hesablanmasına başlanılır, işəgötürən işçinin lazımı əmək şəraitini təmin etməyə borcludur; öz növbəsində, işçi real surətdə işəgötürənin sahibkarlıq (normativ, direktiv və intizam) hakimiyyəti altına düşür və s.

7. İşçi müqavilə ilə şərtləşdirilməmiş müddətdə işəgötürənin təqsiri üzündən işə başlamağa bilmədikdə bu, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma kimi qiymətləndirilməlidir. Bu halda işçi işə başlamağa hazır olması, lakin işlə təmin edilməməsi haqqında işəgötürəni yazılı surətdə məlumatlandırmağa borcludur.

8. İşçi şərtləşdirilmiş vaxtda üzrlü səbəbə görə, məsələn, əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsindən sonra baş vermiş əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi ilə əlaqədar işə başlamaya bilər (məsələn, əmək müqaviləsi dekabr ayının 15-də qüvvəyə minmişdir, işçi həmin ayın 15-də işə başlamalı idi, lakin dekabr ayının 13-də işçi müvafiq sənədlə təsdiqlənən əmək qabiliyyətini müvəqqəti surətdə itirmişdir. Bu halda əmək münasibəti ayın 15-dən yaranmış hesab olunur, lakin işçiyə dekabr ayının 13-dən deyil, 15-dən etibarən əmək qabiliyyətinin müvəqqəti surətdə itirilməsinə görə müavinət ödənilməlidir.

Üzrlü səbəbin anlayışı əmək qanunvericiliyində təsbit olunmadığından, hər bir konkret halda üzrlü səbəbin mövcud olub-olmaması işəgötürən tərəfindən işçinin izahatı və onun təqdim etdiyi sənədlərə əsasən müəyyən olunur. İşəgötürənin onun müəyyən olunmuş müddətdə işə başlamağa bilməməsinin səbəbinə verdiyi qiymətlə razılaşmayan işçi işəgötürənin qərarından məhkəməyə şikayət verə bilər.

Təşəkkül tapmış təcrübəyə görə, işçinin işə çıxmasının üzrlü səbəblərinə işçinin özünün, yaxud onun ailə üzvlərinin xəstələnməsi, yaşayış yerindən kənar olma, nəqliyyat problemlərinə görə iş yerinə vaxtında gəlməyin mümkün olmaması və s. aid olunur.

9. Əmək müqaviləsinin ləğvi o deməkdir ki, əmək hüquq münasibəti faktiki olaraq yaranmalı olduğu gündən etibarən yaranmamışdır. Beləliklə, əmək müqaviləsinin ləğvi anı onun qüvvəyə minməsi tarixi ilə bağlanmalıdır.

10. Qanunverici şərh verilən maddənin sonuncu normasını müstəsna surətdə imperativ xarakterli norma kimi ifadə edir.

İşəgötürən ləğv edilmiş əmək müqaviləsi üzrə işçi qarşısında heç bir öhdəlik daşımır. Sonradan tərəflər əmək hüquq münasibətlərinə girməyin zəruriliyi barədə razılaşmaya gəlsə, onlar yeni əmək müqaviləsi bağlamalıdır.

11. Qanunverici müqavilənin qüvvəyə minməsi anının və işçinin əmək vəzifələrinə başlamasının üst-üstə düşməsinin mümkün olduğu vəziyyəti də nəzərdən keçirir. Şərh verilən maddəyə görə, əmək müqaviləsi işəgötürənin razılığı (tapşırığı) ilə işçinin faktik olaraq

işə buraxıldığı gündən etibarən bağlanmış hesab edilir və bu halda ən gec üç gün müddətində yazılı əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir.

12. Əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyata alınması, habelə təsdiq edilməsi yolverilməzdir.

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

1. Yerinə yetirilməsi üçün, 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 bir qayda olaraq elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir. İşçilərin elan olunmuş müsabiqədə bərabər hüquqlu iştirakı təmin edilməlidir.

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 öz mülahizəsinə görə müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlayır.

6. Müsabiqə yolu ilə vəzifəni tutmuş işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, habelə onların digər əmək münasibətləri heç bir istisnaya yol verilmədən yalnız bu Məcələ 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.

1. Şərh olunan maddə göndərici xarakter daşıyaraq, müsabiqə yolu ilə tutulan vəzifələrin dairəsini tam müəyyən etmir. Yerinə yetirilən işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq bəzi vəzifələri tutmaq üçün müsabiqənin elan olunması işəgötürənin mülahizəsindən asılıdır. Müsabiqə yolu ilə tutulan vəzifələrin siyahısı konkret müəssisənin (idarənin, təşkilatın) kollektiv müqaviləsi və digər lokal normativ akt ilə nəzərdə tutula bilər.

2. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi bir qayda olaraq elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulmasını nəzərdə tutur. Lakin bu o demək deyildir ki, digər vəzifələrin tutulması üçün müsabiqə elan edilə bilər. Bu, işəgötürənin mülahizəsindən asılıdır. Ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor-müəllim vəzifələrinin tutulması üçün müsabiqənin keçirilməsi şərtləri və vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydasını tənzimləyən, "Ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor-müəllim vəzifələrinin tutulması qaydaları haqqında" Əsasnamə Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin 1996-cı il 7 avqust tarixli 401 sayılı əmri ilə təsdiq edilmişdir. Əsasnamənin 1.1-ci bəndinə əsasən, ali təhsil müəssisələrində kafedra müdiri, professor, dosent, baş müəllim, müəllim və assistent vakant vəzifələri bir qayda olaraq müsabiqə yolu ilə 5 il müddətinə tutulur.

3. Yerinə yetirilməsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq müsabiqənin keçirilməsi şərtlərini və vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydasını tənzimləyən normativ hüquqi aktı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir) qəbul edir. AR ƏM 1999-cu ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minməsinə baxmayaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanı bu normativ hüquqi aktı qəbul etməmişdir. Lakin bəzi qulluq (xidmət) sahələrində işə qəbulun müsabiqə qaydalarını tənzimləyən müvafiq əsasnamələr qəbul edilmişdir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 2001-ci il 3 sentyabr tarixli 566 sayılı Fərmanı ilə "Dövlət orqanlarında dövlət qulluğuna müsabiqə vasitəsi ilə qəbul Qaydaları". Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 19 iyun tarixli Fərmanı ilə "Prokurorluğa işə qəbul olunmaq üçün namizədlərlə müsabiqə keçirilməsi qaydaları haqqında" Əsasnamə, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2005-ci il 15 aprel tarixli 222 sayılı Fərmanı ilə "Dövlət vergi orqanlarına işə qəbul olunmaq üçün namizədlərin müsabiqəsinin keçirilməsi haqqında" Əsasnamə və s. təsdiq edilmişdir. Göstərilən əsasnamələrə əsasən, müsabiqə test imtahanından və müsahibədən ibarətdir. Test imtahanı Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının Tələbə Qəbulu üzrə Dövlət Komissiyası tərəfindən aparılır. Müsahibəni isə müvafiq dövlət orqanının əmri (sərəncamı, qərarı) ilə yaradılmış müsabiqə komissiyası aparır.

4. Müsabiqənin qalibi ilə işəgötürən öz mülahizəsinə görə müddətli (5 ilədək) və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlayır. Lakin elmi, təhsil müəssisələrində işəötürənlər adətən müddətli (5 il) əmək müqaviləsi bağlayırlar.

5. Müvafiq vəzifələri müsabiqə yolu ilə tutmuş işçinin əmək müqaviləsinə AR ƏM ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada xitam verilir. Müsabiqə yolu ilə vəzifəni tutmuş işçinin əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericiliklə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə AR ƏM ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

6. Əgər keçirilmiş müsabiqənin nəticələri maraqlı işçini qane etməzsə, o, müsabiqə komissiyasının qərarı qəbul edildiyi gündən bir ay müddətində cavabdehin yerləşdiyi yerin məhkəməsinə iddia ərizəsi ilə müraciət edə bilər. AR ƏM-in 288-ci maddəsinə əsasən, müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması fərdi əmək mübahisəsidir və o, bilavasitə məhkəmənin səlahiyyətinə aiddir. İşə baxan məhkəmə müsabiqənin qanunvericiliyin tələblərini pozmaqla və ya qeyri-obyektiv keçirildiyini müəyyən etdikdə işçinin iddiasını təmin edərək onun nəticələrinin ləğv edilməsi haqqında müvafiq qətnamə çıxarır. Bu halda məhkəmə qətnaməsində göstərilən hallar aradan qaldırılmaq şərti ilə müsabiqə hökmən yenidən keçirilməlidir.

Maddə 51. Sınaq müddəti

1. Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir.

2. Sınaq müddəti işçinin faktik olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir.

3. Sınaq müddəti göstərilməyən əmək müqaviləsi sınaq müəyyən edilmədən bağlanmış hesab olunur.

1. Şərh olunan maddə sınaq müddətinin məqsədini açıqlayır və onun hansı müddətə həyata keçirilməsi şərtlərini müəyyən edir.

Həm Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-də, həm də "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununda sınaq müddətini tənzimləyən normalar mövcud idi. AR ƏM sınaq müddətinin müəyyən olunması imkanını nəzərdə tutur. Qanunvericilik müəyyən edir ki, əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Əgər işçi sınaq müddətinin müəyyən olunmasından imtina edərsə, işəgötürən isə həmin şərtin əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edilməsini təkid edərsə, bu halda əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz. Çünki əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

Əmək müqaviləsi o halda bağlanmış hesab edilir ki, tərəflər (işçi və işəgötürən) onun məzmununu təşkil edən şərtlər barədə tam razılığa gəlmiş olsunlar (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 43-cü maddəsinin şərhinə).

Əmək müqaviləsinin tərəfləri sınaq müddəti müəyyən olunmadan əmək müqaviləsinin bağlanması barədə razılığa gələ bilərlər. Əmək müqaviləsi tərəflərinin belə hərəkətləri tam qanunauyğundur.

Sınaq müddətinin müəyyən edilməsinin əmək müqaviləsinin mühüm şərtini təşkil etdiyi dövlət qulluqçuları ümumi qaydadan istisna təşkil edirlər. Dövlət quldluqçuları üçün məcburi qaydada sınaq müddəti müəyyən edilməlidir.

Sınaq müddəti dövründə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi, heç bir istisna olmadan işçilərə tam şamil olunur. İşçi həm AR ƏM, həm də digər normativ-hüquqi aktlarla nəzərdə tutulmuş bütün hüquqlara malikdir və bütün vəzifələri yerinə yetirir. O, həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək; qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq; iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb etmək və s. kimi hüquqlara malikdir. Öz növbəsində işəgötürən işçidən əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmuş bütün öhdəliklərinin yerinə yetirilməsini tələb etmək hüququna malikdir. O, həmçinin sınaq müddəti dövründə işçi ilə əmək müqaviləsini öz təşəbbüsü ilə bütün müəyyən olunmuş şərtlərə riayət etməklə AR ƏM ilə nəzərdə tutulmuş əsasla ləğv etmək hüququna malikdir. Məsələn, sınaq müddəti ilə əmək müqaviləsi bağlanmış işçi ilə sınaq müddəti başa çatanaqədər işçilərin sayını və ya ştatının ixtisarı əsası ilə onunla bağlanmış əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

Sınaq müddəti dövründə əmək və icra intizamını pozmuş işçiyə AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam-tənbeh tədbirləri tətbiq oluna bilər.

Şərh olunan maddə eyni zamanda sınağın maksimum müddətini nəzərdə tutmuşdur. Sınaq müddəti 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir.

Sınaq müddətinin konkret müddətini (maksimum müddət çərçivəsində) əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər özləri müəyyən edirlər.

"Dövlət qulluğu haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2000-ci il 21 iyul tarixli Qanununun 28.6-cı maddəsinə əsasən, qanunvericilikdə başqa qayda nəzərdə tutulmadıqda, tövsiyə müsbət olarsa, staji əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq yolu ilə ikiillik sınaq müddəti ilə işə qəbul edilir.

Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş sınaq müddətinin maksimum müddəti (bu üç aydan artıq ola bilməz) əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığına əsasən artırıla və ya uzadıla bilməz. İşgötürənin maksimum sınaq müddətindən artıq sınaq müddəti müəyyən etməsi halında onun hərəkətləri qanunsuz, sınaq müddəti haqqında müvafiq şərt isə etibarsız hesab olunmalıdır.

AR ƏM-in 51-ci maddəsi əmək müqaviləsi bağlanarkən sınaq müddətini müəyyən etdiyindən, qeyd etmək lazımdır ki, başqa iş keçirmə (o cümlədən daha yüksək vəzifəyə) halında sınaq müddəti müəyyən oluna bilməz. İşçinin müəssisə daxilində başqa vəzifəyə keçirilməsi zamanı (hətta onun razılığı olduğu hallarda) sınaq müddətinin müəyyən edilməsi qanuni hesab oluna bilməz.

*2. Sınaq müddəti işçinin faktiki olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. Qanunvericilik sınaq müddətinə daxil edilməyən bir sıra dövrləri təsbit etmişdir. Məsələn, buraya işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövr; iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işçinin işdə olmadığı dövrlər daxildir. Belə ki, AR ƏM-in 179-cu maddəsinə əsasən, işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət sınaq müddətinə daxil edilmir. Məsələn, işçi şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldığı müddət; hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlarda səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdiyi müddət sınaq müddətinə daxil edilmir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 179-cu maddəsinin şərhinə).*

Yuxarıda sadalanan hallarda sınaq müddətinin axırıncı fasilələrdən sonra başlayır.

3. Sınaq müddəti əmək müqaviləsinin əlavə şərtlərindən biridir. Sınaq müddəti haqqında şərt həm əmək müqaviləsində, həm də onun əsasında verilmiş əmrdə (sərəncamda, qərarda) öz əksini tapmalıdır. Əgər əmək müqaviləsində sınaq müddəti haqqında şərt nəzərdə tutulmamışdırsa, onda 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;*
- tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir.*

Şərh olunan maddə sınaq müddəti müəyyən edilməyən halları sadalayır. Həm 10 dekabr 1971-ci il tarixli AR ƏQM-də, həm “Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununda sınaq müddəti müəyyən edilməyən hallar təsbit olunmuşdur. Bu Qanunun 9-cu maddəsinə əsasən sınaq müddəti on səkkiz yaşına çatmamış şəxslərlə; təhsilini bitirdikdən sonrakı bir il ərzində məzunlarla; müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifələri tutanlarla; əlillərlə; məşğulluq orqanlarından kvota hesabına göndərilən şəxslərlə və bir müəssisədən başqasına keçirilən işçilərlə; qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər şəxslərlə fərdi əmək müqaviləsi bağlanılarkən müəyyən edilmirdi.

Həm AR ƏQM, həm də “Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında” Qanun Azərbaycan Respublikasının 1999-cü il 1 fevral tarixli Qanunu ilə qüvvədən düşmüşdür.

Yuxarıda göstərilən 7 haldan yalnız ikisi AR ƏM-in 52-ci maddəsində nəzərdə tutulur. AR ƏM-də əvvəllər qüvvədə olmuş ƏQM ilə müqayisədə sınaq müddəti müəyyən edilməyən halların dairəsi olduqca məhdudlaşdırılmışdır. Şərh olunan maddəyə əsasən əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəti yaşı 18-dən az olan şəxslərlə; müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlarla; tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir. Bu maddədə təsbit olunan işçilər üçün (hətta onların razılığı olduğu təqdirdə) sınaq müddəti müəyyən edilərsə, o, eübarsız hesab olunur.

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 verilib 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 verilib bilər.

1. Şərh olunan maddə işə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydasını təsbit edir.

Sınağın nəticəsini təbii ki, işəgötürən qiymətləndirir və o, ikili ola bilər: ya işçi sınaqdan çıxmış, ya da sınaqdan çıxmamış hesab edilir.

Qanunvericilik müəyyən edir ki, sınaq müddətində işəgötürən işçini ona qarşı irəli sürülmüş tələblərə uyğun gəlməyən hesab etdikdə, habelə işçi həmin işi münasib iş hesab etmədikdə sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri (işçi, yaxud işəgötürən) 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 verilib bilər. Sınaq müddəti başa çatdıqdan sonra işçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi ümumi əsaslarla həyata keçirilir.

Sınaq müddəti qurtarıdıqdan sonra işçinin sınaqdan çıxması haqqında hansısa xüsusi əmrin verilməsi tələb olunmur. O, əmək funksiyasının icrasına başladığı ilk gündən işə qəbul edilməsi hesab olunur.

3. Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına, yəni sınağın nəticəsinin qənaətləndirici olmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir. Bu halda sınaq müddətində özünü doğrultmayan işçi ilə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 75-ci maddəsinə əsasən xitam verilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 75-ci maddəsinin şərhinə).

4. Sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncam, qərarı) ilə xitam verilir. İşəgötürən işçinin sınaq müddətində

özünü doğrultmadığını göstərən (təsdiq edən) sübutlara malik olmalıdır. Çünki o öz əmrində (sərəncamında, qərarında) işçinin sınaq müddətində özünü doğrultmadığını, onun səbəblərini göstərməklə əsaslandırmağa borcludur.

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 cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması; 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 qanunvericiliklə müəyyən olunmuş məcburi dövlət sosial sığorta edilməsini; əmək müqavilələrində, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan şərtləri.

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

1. Müqavilə öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün işəgötürən əmək müqaviləsi bağladığı işçilərə əmək şəraiti yaratmalıdır. İşçilər üçün əmək şəraitinin təmin edilməsi AR ƏM ilə tənzimlənir. AR ƏM-ə görə işəgötürən müqavilə öhdəliklərini təmin etmək məqsədilə aşağıdakıları həyata keçirməlidir.

Peşə (vəzifə) adlarının, ixtisaslarının, əməyinin ödənilməsi dərəcələrinin müəyyən edilməsi. Peşə (vəzifə) adları AR ƏƏSMN tərəfindən hazırlanmış "Fəhlə peşələri və işlərin Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçası"na, "Bütün sahələr üçün ümumi olan ixtisas sorğu kitabçası"na uyğun olaraq müəyyən edilir. Valiud tarif-ixtisas sorğu kitabçasında konkret istehsal sahəsi və işlər üzrə spesifik xarakter daşıyan, bütün sahələrə aid olan ümumi fəhlə peşələri, bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu vəzifələri (rəhbər işçilər, mütəxəssislər və texniki işçilər) göstərilmişdir. Digər qulluqçuların vəzifələri də tarif ixtisas sorğu kitabçasına uyğun tərtib edilməlidir.

İşçilərin əməyi mərkəzləşmiş qaydada təsdiq edilən tarif dərəcələri əsasında ödənilməlidir. Görülən işlərin müəyyən tarif dərəcələrinə uyğun ödənilməsi, tarif-ixtisas sorğu kitabçasına uyğun olaraq müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar təşkilatı tərəfindən, həmkarlar təşkilatı olmadıqda, əmək kollektivinin razılığı ilə işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir. Əmək normalarını müvəffəqiyyətlə və keyfiyyətlə yerinə yetirən və öz əmək vəzifələrinə vicdanla yanaşan işçilərin ixtisas dərəcələrinin artırılması qanunla tənzimlənir.

Müəssisədə ciddi nöqsanlara yol vermiş işçilərin dərəcəsi aşağı salına bilər. Dərəcə aşağı salındıqdan sonra ən azı 3 ay keçəndən sonra bərpa oluna bilər.

AR ƏM-in 46-cı maddəsinin şərhə zamanı qeyd etmişdik ki, əməyə görə haqqın müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi qüvvədə olan qanunvericilik aktlarına əsasən aparılır. İşçilərin əməyi onun miqdarına və keyfiyyətinə görə qiymətləndirilir. Müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işçinin əmək haqqı əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş gördüyü işə (göstərdiyi xidmətə) görə, işəgötürən tərəfindən pul, natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona əlavələrin, mükafatların və digər ödəmələrin məcmusudur. Cinsinə, yaşına, irqinə və milli mənsubiyyətinə görə əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması qanunla qadağan edilir. İşçilərin dövlət tərəfindən müəyyənləşdirilən minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır. Normativ hüquqi-aktlara görə aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı minimum əmək haqqı məbləğindən az olmamaqla ödənilməlidir.

Kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş minimum əmək haqqından daha yüksək əmək haqqı məbləği nəzərdə tutula bilər. Belə halda mükafatlar, əmək haqqına əlavələr, artırımlar, habelə iş vaxtından kənar vaxtlarda görülən işlərə görə verilən ödəmələr minimum əmək haqqının məbləğinə daxil edilmir.

2. Əmək normaları və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi. Əmək normaları, hasilat normaları, vaxt normaları, xidmət normaları işçilər üçün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilməlidir.

Əmək normaları həmkarlar təşkilatının iştirakı ilə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir, dəyişdirilir və ya ona yenidən baxılır. Əməyin vaxtamuzd ödənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcəsi, əməyin ödənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları əsas götürülməklə müəyyən olunmalıdır.

İşəməzdə qiymət, görülən işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının, gündəlik hasilat normasına bölünməsi yolu ilə müəyyən edilir. İşəməzdə qiymət görülən işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının günlə müəyyən edilmiş vaxt normasına vurulması yolu ilə müəyyən edilə bilər.

Gündəlik tarif (vəzifə) maaşları əməyin ödənilmə dərəcəsinə uyğun olan tarif (vəzifə) maaşının aylıq iş günü normasına bölünməsi yolu ilə tapılır.

Əməyin vaxtamuzd ödənilməsində işçilər tərəfindən ayrı-ayrı funksiyaların, tapşırıqların və ya işçilərin say normaları müəyyən edilə bilər.

3. Sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması. İstehsalat binaları, qurğular, avadanlıq, texnoloji proseslər və təhlükəsiz əmək şəraiti işəgötürən tərəfindən günün tələblərinə uyğun qurulmalıdır.

İstehsalat binalarından səmərəli istifadə edilməsi, avadanlığın saz vəziyyətdə olması və texnoloji proseslərin düzgün təşkil olunması, işləyənlərin zərərli əmək şəraitinin təsirinə müəvafiq edilməsi, istehsalat binalarının və iş yerlərinin sanitariya-gigiyena normalarına və qaydalarına müvafiq surətdə saxlanması işəgötürənin daim diqqət mərkəzində olmalıdır. İstehsalat binaları və qurğuları layihələşdirilərkən, tikilərkən və onlardan istifadə edilərkən əmək mühafizəsi qaydalarına və normalarına riayət olunmalıdır. Qanunvericiliyə görə sağlam, təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilməmiş heç bir müəssisə, sex, sahə, istehsal sahəsi qəbul olunub istifadəyə verilə bilməz.

Təzə və yenidən qurulmuş istehsalat obyektləri dövlət sanitariya və texniki nəzarətini həyata keçirən orqanların icazəsi olmadan istifadəyə verilməməlidir.

İşəgötürən bütün iş yerlərində lazımi texniki avadanlıq olmasını təmin etməyə və orada əmək mühafizəsi qaydalarına uyğun gələn iş şəraiti yaratmağa borcludur. İdarə, müəssisə və təşkilatlarda işlər görülərkən təhlükəsizlik, əmək şəraitinin təmin olunması, zəruri sayılan qaydalarda nəzərdə tutulan hallarda işəgötürən müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar təşkilatının razılığı ilə təhlükəsiz əmək şəraitini təmin edən bütün tələbləri nəzərə almalıdır.

Əməyin mühafizəsi qaydaları mövcud qanunvericiliyə əsasən AR NK tərəfindən hazırlanıb təsdiq edilir. AR NK-nın tapşırığı ilə digər dövlət orqanları tərəfindən sahələr üzrə əmək mühafizəsi qaydaları və normaları, müəyyən olunmuş qaydada nazirliklər, dövlət komitələri və baş idarələr, dövlət nəzarət orqanları tərəfindən işlənilib hazırlana və təsdiq oluna bilər.

Nazirliklər, dövlət komitələri və baş idarələr müxtəlif peşələrdə çalışan işçilər üçün əmək mühafizəsinə dair sahələr üzrə təlimatlar hazırlayıb təsdiq edə bilərlər. Həmin təlimatlar normativ-hüquqi aktlar hesab olunur. Onlara riayət edilməsi həmin sahələrdə çalışan işçilər üçün məcburi xarakter daşıyır.

İşəgötürən işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayan zaman yuxarıda göstərilən normativ-hüquqi aktlarla işçinin tanış olması üçün şərait yaratmalıdır. Bütün hallarda normativ-hüquqi aktlarla işçilərin tanışlığı ilə bağlı xərclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir.

Müəssisələr əməyin mühafizəsi tədbirləri üçün müəyyən olunmuş miqdarda vəsait və lazımi materiallar ayırır, onların başqa məqsədlər üçün istifadə edilməsinə yol verilmir.

Sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması bilavasitə işəgötürən tərəfindən həyata keçirilməlidir. Mövcud qanunvericilik aktlarına görə qeyri-sağlam, təhlükəli iş yerləri, təmir olunmamış istehsal sahələri istimara buraxıla bilməz. Bütün istehsal sahələri planlaşdırılarkən, layihələşdirilərkən tikinti başlanılmazdan əvvəl, habelə tikinti işləri qurtardıqda, mühafizə qaydalarına və normalarına əməl olunması səlahiyyətli orqanlar tərəfindən təşkil edilmiş komissiya tərəfindən yoxlanıldıqdan və yekun akt tərtib edildikdən sonra istismara buraxıla bilər.

Müəssisələrdə yenidən qurulmuş istehsalat obyektlərinin sanitariya və gigiyena qaydalarına cavab verməsi tam yoxlanıldıqdan sonra qəbul edilə bilər.

İşəgötürən müəssisələrdə texniki avadanlıq olmasını və onun mövcud normalara cavab verməsini təmin etməyə borcludur. Eyni zamanda həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı ilə təhlükəsiz əmək şəraitini təmin edən digər işləri görməyə borcludur. AR NK əməyin mühafizəsi ilə bağlı qaydaları, normaları təsdiq edir, müəyyən olunmuş qaydada nazirliklər, dövlət komitələri və baş idarələr bu funksiyaları həyata keçirirlər.

4. İşəgötürən işin normal həyata keçirilməsi üçün qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtı müddətindən artıq olmayan iş vaxtında işin görülməsinə ciddi riayət etməlidir. İş vaxtından sonra işçilərin işə cəlb edilməsi üçün həmkarlar təşkilatının razılığı tələb olunmur.

5. İşəgötürən həm də işçinin istirahət vaxtından düzgün istifadə edilməsini, onun məzuniyyətinin qabaqcadan nəzərdə tutulmuş qrafik əsasında istifadə edilməsini təmin etməlidir. Məzuniyyətin iki il dalbadal istifadə edilməməsi qanunla qadağan olunur.

İşəgötürənlər təsərrüfat subyekti kimi dövlət qeydiyyatına alındıqda, təsərrüfat subyekti olmayan işəgötürənlərlə əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonra bir aydan gec olmayaraq işçilərin sayı barədə məlumatları təqdim etməli, fərdi qaydada sahibkarlıq və əmək fəaliyyəti

yəti ilə məşğul olanlar isə şəxsən məcburi dövlət sosial sığortası üzrə sığortaçı təşkilatda uçota durmalıdırlar.

Məcburi dövlət sosial sığortasında sığorta haqqı əməyin ödənişi fonduna (gəlirə) nisbətə faizlə müəyyən edilir və sığorta edənin vəsaiti hesabına ödənilir.

6. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla, əmək şəraitinin şərtlərinin birtərəfli qaydada dəyişdirilməsinə yol verilmir.

Maddə 55. Əmək şəraitinin əlavə şərtləri

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkanı hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan 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.

1. İşçilərin əmək haqqı əmək müqaviləsi və kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan tarif (vəzifə) maaşları əsasında müəyyən edilmiş məbləğdən az olmayaraq ödənilməlidir.

2. Mövcud qanunvericilik aktlarına görə işəgötürənlə işçiləri təmsil edən həmkarlar ittifaqı təşkilatı (əmək kollektivi) arasında bağlanmış kollektiv müqavilələrə görə əmək şəraitinin şərtlərini nəzərə alıb daha yüksək əlavə əmək haqqı müəyyən edilə bilər.

Əmək normaları və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi, hasilat normaları, vaxt normaları, xidmət normaları, işçilər üçün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilir. Əmək normaları həmkarlar ittifaqı təşkilatının iştirakı ilə işəgötürən tərəfindən tətbiq edilir, dəyişdirilir və yaxud ona yenidən baxılır. Əməyin vaxtamuzd ödənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcələri, əməyin ödənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürülməklə müəyyən olunmalıdır.

Kollektiv müqavilə hazırlanarkən işçilərə əmək stajına görə, yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan əmək şəraitinə və əmək funksiyaları xüsusiyyətlərinə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən başqa əlavə məzuniyyətlər də nəzərdə tutula bilər. Əlavə verilən məzuniyyətlər əsas məzuniyyətə birləşdirilərək birlikdə verilməlidir.

Ayrı-ayrı kateqoriya işçilər üçün və yaxud vətəndaşların yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işçilərlə qısaldılmış iş vaxtı üçün əmək müqaviləsi bağlana bilər. Qısaldılmış iş vaxtı əmək müqaviləsi və yaxud kollektiv müqavilənin məzmununda öz təsbitini tapmalıdır.

İşçilərlə əmək müqaviləsi bağlanan zaman, habelə əmək münasibətlərində olan işçilərlə natamam iş vaxtı – natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi müəyyən edilib əmək müqaviləsi bağlanıla bilər. Natamam iş vaxtının hansı müddətə olması, onun davamiyyəti işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində göstərilməklə həyata keçirilə bilər. İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə 14 yaşına çatmış, yaxud 16 yaşmadək əlil uşağı olan qadınlara ərizələri əsasında işəgötürən tərəfindən natamam iş

vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən edilə bilər. Belə halda işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək müqaviləsi yenidən bağlanmalı, əmək müqaviləsinin hansı vaxtdan qüvvəyə minməsi əmək müqaviləsində dəqiq göstərilməlidir. Natamam iş vaxtı üçün əməyin ödənilməsi işə sərf olunan əməyə və vaxta münasib ödənilməlidir. Birtərəfli qaydada bu cür müqavilə bağlanıla bilməz. Bu cür müqavilələr bağlanan zaman işçilərin hər hansı formada hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına yol verilə bilməz. Belə hal mövcud olarsa, əmək müqaviləsi bağlandığı andan etibarsız hesab edilməlidir.

3. Müəssisələrdə qüvvədə olan kollektiv müqavilələrdə müəssisənin əmək kollektivinin üzvlərinin qanunvericiliklə nəzərdə tutulan sığorta şərtlərindən daha üstün sosial sığorta olunmasının əlavə formaları, qaydaları, sığorta mənbələri müəyyən edilə bilər.

İşçilərin sosial sığortası, onların özləri tərəfindən aparılan əlavə sığorta formalarında da həyata keçirilə bilər.

Azərbaycan Respublikasının hər bir vətəndaşı, habelə əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün idarə, müəssisə, təşkilatlar könüllü (əlavə) sosial sığorta olunmaq hüququna malikdirlər.

Könüllü (əlavə) sosial sığorta, məcburi dövlət sığortası sahəsində idarəetməni həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, habelə xüsusi olaraq bu məqsəd üçün yaradılmış özəl sığorta təşkilatları tərəfindən həyata keçirilir.

Özəl sosial sığorta təşkilatları qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada dövlət qeydiyyatından keçməli və fəaliyyətləri üçün lisenziya almalıdırlar. Könüllü (əlavə) sosial sığorta, sığortacı ilə sığorta edən (olunan) arasında bağlanan sosial sığorta müqaviləsi əsasında həyata keçirilir. Sosial sığorta müqaviləsində tərəflərin hüquq və vəzifələri sosial sığorta haqqının və sosial sığorta ödəmələrinin məbləği, sığorta hadisəsi, tərəflərin məsuliyyəti, habelə tərəflərin razılığı ilə digər şərtlər göstərilir.

Kollektiv müqavilə, əmək müqaviləsi bağlanan zaman işçilər üçün sosial təminat və yardımlar verilməsi barədə müddəalar nəzərdə tutula bilər.

İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində əlil olmuş şəxslərə təqsirkar müəssisə müalicəyə, əlavə qidalanmaya, dərman alınmasına, protezləşdirməyə, sanatoriya-kurort müalicəsinə, xüsusi nəqliyyat vasitələri əldə edilməsinə, başqa peşəyə çəkdiyi xərclərin əvəzini ödəyir.

Əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dairəsi, qüvvədə olma müddəti və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişdirilməsi tərəflərin qarşılıqlı 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 əvvəl 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 orqanına rəsmi məlumat verməlidir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həmin tədbirlərin əsaslı və qanunauyğun həyata keçirilməsini araşdırıb səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görə bilər.

1. Mülkiyyət formasından asılı olmayaraq idarə, müəssisə və təşkilatlarda istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi zaman işçi bununla əlaqədar işi davam etdirməkdən imtina edərsə, işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müavinət ödəməklə işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verə bilər.

2. İşəgötürən tərəfindən əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi zərurəti olduqda o, ən azı bir ay əvvəl işçini yazılı məlumat və ya əmrlə (sərəncamla) xəbərdar etməlidir. Xəbərdarlıq müddətində işçi əvvəlki işini davam etdirməli və ona tapşırılmış işləri əmək müqaviləsi şərtlərinə görə lazımınca yerinə yetirməlidir.

3. İşçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda ona başqa iş təklif edilməlidir. Başqa iş onu təmin etmədiyi halda və yaxud başqa iş təklif edilməsi mümkün olmadıqda işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməlidir. Belə olan halda işçinin əmək kitabçasında qeydlərin düzgün aparılması vacib şərtlərdən hesab olunur. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsinə xitam verildikdə işçilərin əmək kitabçasında AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "c" bəndi ilə xitam olunduğu göstərilməlidir.

4. AR ƏM-in 68-ci maddəsi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən bir aylıq xəbərdarlıq müddəti əvəzinə işçiyə onun razılığı ilə ən azı 2 aylıq əmək haqqını bir dəfəyə ödəməklə müqavilə pozula bilər. Göstərilən təminatların miqdarı kollektiv müqavilədə və yaxud əmək müqaviləsində də nəzərdə tutula bilər.

5. İşəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz.

Məsələn: işçinin işlədiyi müəssisə zirzəmidir və nəmişlidir. İşəgötürən yeni işıqlı və əmək şəraiti əvvəlkindən daha yaxşı olan iş yeri inşa etmişdir. Məsafə o qədər də uzaq deyildir. Belə olan halda bu əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi kimi qiymətləndirilə bilməz.

6. Böyük müəssisələrdə (azı 50 nəfər) çalışan işçilərin azı 10 %-nin əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən bunun hansı məqsədlə edilməsini əsaslandırmaqla işəgötürən AR ƏƏSMN-nin Baş Məşğulluq İdarəsinə və ya onun yerli orqanına rəsmi məlumat verməlidir. Əgər əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə bağlı müraziətlər olarsa, Baş Məşğulluq İdarəsi və ya onun yerli orqanı həmin tədbirlərin həyata keçirilməsinin əsaslı olmasını araşdırmalı, öz səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görməlidir.

7. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə bağlı işdən çıxmış işçilər məhkəməyə müraziət etdikdə məhkəmə də bunun hansı məqsədlə edildiyini araşdırmalıdır.

Məhkəmə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinin qərəzli olduğu və işçilərin qəsdən işdən çıxarılması nəticəsinə gələrsə, belə halda həmin işdən çıxarılma haqqında verilən əmrlərin (sərəncamların) ləğv edilməsi barədə qətnamə çıxarır.

İşçilər işə bərpa edildikdə məcburi işburaxma dövrü üçün orta aylıq əmək haqqının ödənilməsi qətnamədə öz əksini tapmalıdır. Məhkəmə işəgötürən barəsində xüsusi qərar-dad da çıxara bilər.

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 təfsilatı ilə göstərilir.

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

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

1. İşəgötürən işçidən əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan işin icrasını tələb etməyə haqlı deyil. Ona görə də əmək müqaviləsində bir neçə vəzifə, ixtisas, yaxud peşə üzrə yerinə yetirilməli olan müvafiq işin və göstərilməli olan xidmətin dairəsi dəqiq və birmənalı müəyyən edilməlidir.

Məsələn: müəssisənin mühasibat şöbəsinin mütəxəssisinə kadrlar işinin aparılması da həvalə edilmişdir və yaxud müəssisədə sürücüyə çilingər işinin görülməsi də tapşırılır. Əgər əlavə tapşırılmış kadrlar işinin aparılması və yaxud çilingər işinin görülməsi bağlanmış əmək müqaviləsində öz əksini tapmamışdırsa, işçi həmin tapşırıqları yerinə yetirməkdən imtina edə bilər. Bu cür işçilərin əmək müqaviləsinə işəgötürənin təşəbbüsü ilə xitam verilməsinə yol verilmir.

Əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonra müəssisələrdə əmək müqaviləsində göstərilənlərdən əlavə iş görülməsi zərurəti yaranarsa, bu, mütləq işəgötürənlə işçilərin qarşılıqlı razılığı əsasında bağlanmış əmək müqaviləsinə əlavə dəyişiklik etmək yolu ilə həyata keçirilə bilər.

İşəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsi bağlanan zaman əmək müqaviləsində işçilərin müqavilə şərtlərinin dəyişdirilməsi, həyat sağlamlığını və əməyin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışması, tərəflərin öhdəliklərinə xələl gətirməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq, müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq, minimum məzuniyyət müddətindən aşağı olmayan məzuniyyətdən istifadə etmək, yeni ixtisas və peşə hazırlığını artırmaq, əmlakına və səhhətinə dəymiş ziyanın ödənilməsi kimi əsas müddələrin daxil olması əsas şərt kimi öz əksini tapmalıdır.

2. Əmək funksiyası AR ƏƏSMN tərəfindən hazırlanmış "Fəhlə peşələri və işlərin vahid tarif-ixtisas sorğu kitabçası"na və "Bütün sahələr üçün ümumi olan ixtisas sorğu kitabçası"na uyğun olaraq müəyyən edilir. Vahid Tarif İxtisas Sorğu Kitabçasında konkret istehsal sahəsi və işlər üzrə spesifik xarakter daşıyan, bütün sahələrə aid olan ümumi fəhlə peşələri, bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu vəzifələri (rəhbər işçilər, mütəxəssislər və texniki işçilər) digər qulluqçular üzrə Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına uyğun tərtib edilməlidir.

Görülən işlərin müəyyən tarif dərəcəsinə aid edilməsi və işçilərə ixtisas dərəcələri verilməsi, tarif-ixtisas kitabçasına uyğun olaraq müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar təşkilatı tərəfindən, həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda, əmək kollektivinin razılığı ilə işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir.

3. Əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız tərəflərin (işəgötürənin və işçinin) qarşılıqlı razılığı ilə yol verilə bilər. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə işçinin əmək funksiyasında dəyişiklik aparıla bilməz.

Əgər belə bir hal mövcud olarsa, işçinin ixtiyarı vardır ki, tapşırılmış işi yerinə yetirməsin. Əmək funksiyasında dəyişiklik tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində əlavə və dəyişiklik etmək yolu ilə həyata keçirilə bilər.

Tərəflərdən birinin iştirakı olmadan edilmiş birtərəfli əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin (məzmununun) azaldılmasına və ya artırılmasına yol verilmir.

4. Əmək funksiyasının dəyişməsi ilə bağlı işəgötürən işçini öz ixtisasına (peşəsinə) uyğun işlə təmin etməlidir. Ona ixtisasına və peşəsinə, ixtisas dərəcəsinə uyğun olan başqa iş verildikdə işçinin həmin işdən imtina etməsi əsassızdır.

İşçi yalnız o halda təklif edilən işdən imtina edə bilər ki, orta aylıq əmək haqqı əvvəlkindən az olmuş olsun.

Əmək funksiyasının dəyişdirilməsi ilə bağlı yaranmış əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələrdə baxılır.

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 yerində də əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Bu zaman əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi bağlanan ikinci iş yeri işçinin əlavə iş yeri, birinci əmək müqaviləsi bağlanan yer isə əsas iş yeri sayılır.

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

3. İş vaxtından sonra əvəzçilik üzrə əlavə iş yerində 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-ni əlavə iş yerinin işəgötürəni ilə əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflərin özləri müəyyən edirlər.

4. Əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə əmək fəaliyyəti göstərən işçilərə bu maddənin beşinci və altıncı hissələrində göstərilən hallar istisna olunmaqla heç bir məhdudiyət 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 qısaltdılmış 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.

1. Şərh olunan maddəyə görə əsas iş yerində əmək müqaviləsinin şərtləri imkan verdiyi hallarda işçi əsas iş yeri üzrə müəyyən olunmuş iş vaxtından sonra əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsi bağlayaraq başqa iş yerində də əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 1-ci əlavəsinə edilmiş nümunəvi əmək müqaviləsi formasına uyğun olaraq hazırlanmalıdır. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi əsas iş yerində bağlanmış müqavilə formasında olur. Mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün idarə, müəssisə və təşkilatlarda əmək müqaviləsinin və əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin məzmunu mahiyyət etibarilə eynidir. Əsas iş yerindən əlavə yalnız bir müəssisə, idarə və təşkilatda əvəzçilik üzrə işləməyə icazə verilir. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi bağlanan ikinci iş yeri işçinin əlavə iş yeri, birinci əmək müqaviləsi bağlanan yer isə əsas iş yeri sayılır. Respublikamız müstəqillik qazanana qədər qüvvədə olan AR ƏQM-də əvəzçilik üzrə işə qəbul edilən işçilərdən əsas iş yerindən arayış təqdim olunması əsas şərt kimi götürülürdü. Belə bir hal vətəndaşların hüquqlarını məhdudlaşdırdığından hazırda qüvvədə olan qanunvericilik aktlarında belə bir hal nəzərdə tutulmamışdır. Yəni mülkiyyət və təsərrüfatçılıq formasından asılı olmayaraq işçilər əsas işdən sonra əvəzçilik üzrə işə qəbul edilən zaman əsas iş yeri üzrə işəgötürənin, həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı tələb olunmur.

2. İşəgötürən müəssisənin həmkarlar təşkilatı ilə birlikdə bəzi xüsusi əmək şəraitli və rejimli peşə və vəzifələr üzrə əvəzçilik üzrə məhdudiyətlər müəyyən edə bilər. Çünki eyni peşə və vəzifələr üzrə əlavə iş vaxtı işçilərin sağlamlığına mənfi təsir göstərə və yaxud istehsalın təhlükəsizliyinə səbəb ola bilər. Bu məhdudiyətlər həmçinin 18 yaşına çatmamış şəxslərə və hamilə qadınlara da şamil edilir. Bu məhdudiyətlər işçilərin hüquqlarının məhdudlaşdırılması kimi başa düşülməməlidir. Çünki bu kimi məhdudiyətlər insanları sağlamlığı, ən mühafizəsinə xidmət edir.

3. Əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin gündəlik normal iş vaxtının müddəti 4 saatdan, həftəlik normal iş vaxtının müddəti 20 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz.

4. Əvəzçilik üzrə işə girmək istəyən işçilər işəgötürənə şəxsiyyəti təsdiq edən sənədini və əsas iş yeri haqqında arayış təqdim etməyə borcludur, çünki əvəzçilik üzrə iş yerində işçinin əmək kitabçası olmadığından belə bir arayışın alınması zəruri şərt kimi qəbul olunur.

İşçi xüsusi bilik tələb olunan işə qəbul edildikdə (məs., həkim, müəllim, hüquqşünas və s.) işçidən diplom və yaxud aldığı təhsil haqqında sənəd tələb olunmalıdır. Başqa sənədlərin tələb olunmasına, məsələn, xasiyyətnamə, tərəcəməyi-hal və s. əlavə sənədlərə ehtiyac yoxdur. İşçilər əsas iş yerini dəyişən zaman əvəzçilik üzrə işlədiyi müəssisənin rəhbərinə bu haqda məlumat verməyə borcludur.

5. Əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin əməyinin ödənilməsi müəssisənin əmək şəraiti nəzərə alınmaqla, faktiki yerinə yetirilən işə müvafiq surətdə aparılır. Normalaşdırılmamış işlər üzrə vaxtamuzd əmək haqqı sistemi ilə işləyən əvəzçilər üçün əmək haqqı işin son nəticəsinə görə, faktiki yerinə yetirdiyi işin həcminə görə hesablanıb ödənilir. Bu kateqoriya işçilərin mükafatlandırılması, əmək haqlarına əlavələr, maddi həvəsləndirmələr həmin müəssisədə əsas işçilər üçün müəyyən edilmiş qaydada heç bir ayrı-seçkilik edilmədən həyata keçirilir.

6. Əvəzçilik üzrə işləyənlər yerinə yetirdikləri işin və çalışdıqları sahənin növündən asılı olmayaraq illik ödənilən əsas məzuniyyət, yaxud məzuniyyətdən istifadə etmədikdə kompensasiya almaq hüququna malikdirlər.

Əvəzçilik üzrə işləyən işçilər məzuniyyətin bütün növlərindən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

7. Kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan hallarda əvəzçilik üzrə işləyən işçilərə də əlavə məzuniyyət verilməsi nəzərdə tutula bilər.

Əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin məzuniyyəti əsas iş yeri üzrə məzuniyyətlə bir vaxtda verilir. Yəni əvəzçilik üzrə işləyən işçilər üçün məzuniyyət qrafiki tutulmur. Əsas iş yerindən əmrin surətini ərizəyə əlavə etməklə işçinin həmin sənədləri əvəzçilik üzrə işlədiyi müəssisənin işəgötürəninə təqdim etməklə məzuniyyət almaq hüququ vardır.

Əvəzçilik üzrə işləyən işçilərə məzuniyyət vaxtı orta əmək haqqının hesablanması qaydası AR ƏM-in 140-cı maddəsinə müvafiq qaydada həyata keçirilir.

8. Yüksək dağ yerlərində yerləşən müəssisələrdə işləyən əvəzçilərin əmək haqları qanunvericiliklə müəyyən edilən əmsallar nəzərə alınmaqla ödənilir.

9. Əvəzçilik üzrə işə qəbul olunan işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı tələb olunmur.

Kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulduğu hallarda əvəzçiliklə işləyən işçilərə birtərəfli qaydada, yəni işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməyə həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılır.

10. AR ƏM-ə görə əsas iş yerində zərərli, təhlükəli və insan sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan əmək şəraitində işləyən işçilərə eyni əmək şəraitli əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə çalışmasına yol verilmir.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa əsasən, dövlət qulluqçuları dövlət orqanlarında əlavə ödənişli vəzifələr tutmaq hüququna malik deyillər.

11. Bir sıra kateqoriya işçilər vardır ki, onların əvəzçiliklə, ixtisası üzrə bir neçə müəssisədə işləmək hüququ vardır. Məktəb, orta ixtisas, texniki peşə və başqa təhsil müəssisələrinin müəllimləri, tərbiyəçilər, konsertmeystrlər, əməyin ödənilməsi üzrə onlara bərabər tutulan işçilərə, məktəbəqədər, məktəbdənkənar və digər uşaq müəssisələrinin, sosial müdafiə, səhiyyə, mədəniyyət və incəsənət müəssisələrinin pedoqoji işçiləri, tibbi və əczaçılıq işçilərinə, baytarlıq heyəti, idman oyunları məşqçiləri, dərnek (özfəaliyyət kollektivləri) rəhbərliyi və başqa mütəxəssislər bunlara aid edilə bilər. “Əmək pensiyaları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa əsasən, yuxarıda sadalanan işlərdə çalışan işçilərin orta aylıq əmək haqqı müəyyən edilərkən bütün iş yerləri üzrə olan faktiki dərs yükünə görə əmək haqqı nəzərə alınır. Buraya əvəzçilik hesab edilməyən işlər üçün ödənilən əlavələr də daxil edilir.

12. İdarə, müəssisə və təşkilatlarda çalışan yüksək ixtisaslı mütəxəssislər işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı ərzində (həftədə 4 saatdan artıq olmayan müddətə) əsas iş yeri üzrə əmək haqqı saxlanılmaqla, kadrların yenidən hazırlığı və ixtisasartırma ilə məşğul olan ali ixtisas məktəblərində və tədris müəssisələrində əvəzçilik şərtləri ilə pedoqoji iş aparmağa icazə verilə bilər. Belə bir icazə tibb və əczaçılıq işlərində həkim və provizor vəzifələrində çalışan işçilərə də verilə bilər.

13. Səhiyyə və digər dövlət orqanları sahəsində çalışan kiçik tibb işçilərinə iş vaxtının aylıq norması hüdudunda səhiyyə və sosial müdafiə idarələrində əvəzçiliklə işləməyə

icazə verilir. Eyni qayda mədəniyyət işçilərinə, yəni mədəni-maarif, məktəbdənkənar və başqa klub tipli müəssisələrdə dərnək (özfəaliyyət kollektivlərinin) rəhbərlərinə və digər mütəxəssislərinə də tətbiq edilir.

14. Bununla yanaşı bir sıra işlər vardır ki, həmin işlər əvəzçilik üzrə işlər hesab olunmur. Qüvvədə olan normativ hüquqi aktlara əsasən işçilər əsas və əvəzçilik üzrə işlərdən əlavə əvəzçilik olmayan aşağıdakı işləri yerinə yetirə bilərlər:

a) haqqı müəlliflik qonorarları fondundan ödənilən ədəbi işlər, o cümlədən əsərləri redaktə və tərcümə etmək, rəy vermək;

b) əmək haqqı birdəfəlik ödənilməklə texniki, tibbi, mühəsibat və digər ekspertizaların aparılması işləri;

c) ümumi həcmi ildə 240 saatdan artıq olmayaraq, əmək haqqı saat hesabı ilə ödənilən pedaqoji işləri;

ç) əmək haqqı birdəfəlik verilməklə 1 ay ərzində 12 saatdan artıq olmayaraq səhiyyə orqanları sistemində tibbi məsələlərin aparılması işlərinə görə;

d) elmi-tədqiqat mərkəzlərində və ali təhsil müəssisələrində aspirantlara, təhsil müəssisələrinin ştatlarında olmayan elmi işçilərə və yüksək ixtisaslı mütəxəssislərə rəhbərlik, il ərzində 50 saata qədər hər bir aspiranta rəhbərlik üçün əmək haqqı; yüksək ixtisaslı mütəxəssislər tərəfindən təhsil müəssisələrində və elmi-tədqiqat mərkəzlərində rəhbər vəzifələrdə çalışan işçilərə əmək haqqı tədris ilində 100 saat hesabı ilə ödənilən işlər;

Səhiyyə müəssisələrində elmi-tədqiqat mərkəzlərinin elmi işçiləri, ali ixtisas məktəblərinin və həkimlərin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı, ali təhsil ocaqlarının müəllimləri, səhiyyə orqanlarının yüksək ixtisaslı baş mütəxəssislərin əmək haqqı saat hesabı ilə ildə 240 saatadək məsləhətlər keçirməsi;

Əmək müqaviləsi əsasında elmi, elmi-pedaqoji və praktiki işçilərin müəssisə, idarə və təşkilatlara qısa müddətə təlim keçməsi ilə əlaqədar olan işlər:

e) əmək müqaviləsi əsasında bu və digər müəssisə və təşkilatlarda ştatdankənar iş, o cümlədən məktəb müəllimləri və texniki peşə, orta ixtisas məktəblərinin müəllimlərinə, kabinetlərə, laboratoriya və şöbələrə rəhbərlik etməsi, tədris müəssisələri rəhbərləri və digər inzibati-tədris heyəti işçilərinə pedaqoji iş, fənnlər üzrə və dövrü komissiyalara rəhbərlik, tibbi işçilərin iş vaxtının aylıq normadan artıq növbətçiliyi və s. işlər;

Məktəb, orta ixtisas, texniki peşə və digər tədris müəssisələri müəllimlərinin əmək haqqı ilə onlara bərabər tutulan incəsənət işçiləri hazırlamaq üzrə məktəblərin və başqa ali ixtisas məktəblərinin musiqi şöbələrinin (fakültələrinin) konsertmeysterlərinin və müşayiətçilərinin həmin müəssisədə müəyyən olunan normadan artıq işi, həmin məktəbdə, məktəbə-qədər, məktəbdənkənar və ya başqa uşaq müəssisələrində dərnəyə rəhbərlik işləri;

ə) Azərbaycan Respublikası Musiqi Fondu hölmələrinin tapşırığına əsasən notların göçürülməsi işləri;

f) əmək haqqı saat hesabı və ya işəməzd ödənilmək şərtilə ekskursiyaların təşkili və keçirilməsi, turist-ekskursiya müəssisələri sistemində turist qruplarının müşayiət edilməsi işləri;

g) işçilərin əsas iş yeri üzrə natamam iş günü hesabı ilə çalışdığı və ona əsasən natamam tarif (vəzifə) maaşı aldığı hallarda yerinə yetirilən başqa işin (əgər, əsas və digər iş yeri üzrə onun ümumi müddəti müvafiq kateqoriyadan olan işçilər üçün müəyyən olunmuş tam iş vaxtının normasından artıq deyilsə) icra edilməsinə yol verilən işlər;

ğ) faizlə və ya manatla vəzifə (tarif) maaşlarına əlavə haqq müəyyənləşdirilən vəzifələrin yerinə yetirilməsi;

Əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilər, əmək haqqı birdəfəlik ödənilməklə texniki, tibbi, mühasibat ekspertizalarının aparılması, habelə müqavilə əsasında elmi, elmi-pedaqoji və praktiki işçilərin müəssisə və təşkilatlarda qısa müddətdə təlim keçməsi isə əlaqədar işlər işəgötürənin razılığı əsasında əsas iş vaxtı ərzində yerinə yetirilə bilər. Həmin işin yerinə yetirilməsi üçün vaxta görə orta aylıq əmək haqqı saxlanmalıdır.

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 yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir.

1971-ci il tarixli ƏQM-dən fərqli olaraq, AR-nın 1999-cu il ƏM başqa işə keçirmənin anlayışını verir. İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək başqa işə keçirmə sayılır.

Peşə dedikdə – əmək fəaliyyətinin əmək funksiyalarının məqsəd və xarakteri ilə müəyyən olunan növü (məsələn, inşaatçı, metallurq, energetik, və s.) başa düşülür.

İxtisas – peşənin daha kiçik bölgüsü, onun növlərindən biridir. İxtisas peşə üzrə vərdiş və biliklərin xarakterindən asılıdır. (Məsələn, göz həkimi, riyaziyyat müəllimi, beynəlxalq hüquqşünas).

Peşə, ixtisas və vəzifə ümumilikdə götürüldükdə işçinin əmək funksiyasını bildirir. Deməli, əmək funksiyasının dəyişdirilməsi, yaxud əmək müqaviləsinin mühüm şərtlərinin dəyişdirilməsi başqa işə keçirmə hesab olunur. Əmək funksiyasının dəyişdirilməsi dedikdə isə əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı şərtləndirilmiş peşə, ixtisas və vəzifəyə uyğun olmayan işin işçiyə həvalə olunması başa düşülür. Başqa işə keçirilməyə yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir.

Əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək hüquq münasibətinin dəyişdirilməsinə səbəb olur. Bu isə öz növbəsində işçi və işəgötürənin arasındakı əmək hüquq münasibətlərinin stabilliyinə təsir göstərir.

Əmək müqaviləsi həm işçinin, həm də işəgötürənin mənafeələrini tam nəzərə almağa imkan verir, çünki hər bir əmək müqaviləsi fərdidir.

Başqa işə keçirmənin tövsifedici əlaməti “başqa iş”dir. Başqa işə keçirmələr müxtəlif meyarlara görə təsnifləşdirilir. Məsələn, başqa işə keçirilmənin müddətinə görə (daimi və müvəqqəti), təşəbbüskarlarına görə (işçinin və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirmə; əmək müqaviləsində tərəfi olmayan üçüncü şəxslərin tələbi ilə başqa işə keçirmə). Müddətinə görə başqa işə keçirilmənin növləri bir-birindən məqsədinə, keçirilmə qaydasına və əsasına görə fərqlənir.

İşçi daimi başqa işə keçirildikdə bu zaman onun peşəsi, ixtisası, vəzifəsi dəyişir, deməli, işçiyə qeyri-müəyyən müddətə digər iş verilir, əvvəlki iş isə saxlanılmır. Buna isə yalnız işçinin razılığı ilə və yeni əmək müqaviləsi bağlanması şərti ilə yol verilə bilər. Əgər işəgötürən işçinin razılığı olmadan, habelə onunla yeni əmək müqaviləsi bağlamadan əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçini daimi başqa işə keçirirsə, işçinin iddiası ilə bu əmr fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan tərəfindən qanunsuz hesab edilməli və işçi əvvəlki

vəzifəsinə qaytarılmalıdır. İşəgötürən yalnız AR ƏM-in 60-cı maddəsində göstərilən hallarda işçinin razılığını almadan onu başqa işə müvəqqəti keçirə bilər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 60-cı maddəsinin şərhinə).

Başqa iş keçirmənin mahiyyəti aşağıdakılardan ibarətdir:

Birincisi, başqa iş keçirmə həvəsləndirmə yolu ilə tərbiyə vasitəsidir (işçi attestasiya komissiyasının tövsiyəsi əsasında işəgötürən tərəfindən daha yüksək vəzifəyə, daha yüksək ixtisaslı işə keçirilə bilər);

İkincisi, başqa iş keçirmə tənbəh və istəsidir;

Üçüncüsü, başqa iş keçirmə əməyin mühafizəsi vasitəsidir (işçinin sağlamlığının vəziyyəti, hamiləlik zamanı, yaş yarımaya çatmamış uşaqların olması və s.);

Dördüncüsü, başqa iş keçirmə əmək hüququnun təminatlarından biridir (işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən çıxarılaçaq işçinin razılığı ilə başqa işə keçirilməsi yolu ilə işədüzlənmə).

*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 (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 231-ci maddəsinin şərhinə).*

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.

Müddətinə görə başqa işə keçirmənin növlərindən biri işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirmədir.

İşçi istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma halları mövcud olduqda işəgötürən tərəfindən onun razılığı alınmadan bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər. Təəssüflər olsun ki, qanunverici istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma halları məfhumlarının mahiyyətini açıqlamır. İşəgötürən bu halda işçini onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirə bilməz. İşəgötürən istehsalat zəruriyyəti ilə əlaqədar işçini müvəqqəti olaraq başqa işə keçirmə zamanı hökmən onun səhhətinin vəziyyətini nəzərə almalıdır. Əgər həmin iş tibbi tövsiyələrə görə işçiyə qadağan olunmuşdursa, bu halda işəgötürən onu müvəqqəti başqa işə keçirə bilməz.

Boşdayanma istehsalat prosesində elə təsadüfi haldır ki, işçi və ya işçilər üzrlü və ya digər səbəblər üzündən öz əmək vəzifələrini yerinə yetirə bilmirlər. Məsələn, elektrik cərəyanının kəsilməsi, dəzgahın sınıması, materialın olmaması və s.

İşçi işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirildikdə işəgötürənin verdiyi əmrə (sərəncamda, qərarda) onun konkret müddəti hökmən dəqiq göstərilməlidir və bu müddət bir təqvim ayından çox ola bilməz. Əgər müddət göstərilməmişə, işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirmə qanunsuz hesab ediləcəkdir. Müvəqqəti başqa işə keçirmənin müddəti qurtardıqdan sonra işçi əvvəlki işinə qaytarılmalıdır. Əks halda bu qanunsuz olaraq başqa işə keçirmə kimi qiymətləndiriləcəkdir.

Fikrimizə, istehsalat zəruriyyəti dedikdə qabaqcadan gözlənilməyən və təxirəsalınmayan işlərin yerinə yetirilməsinin zəruriliyi başa düşülür.

İstehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısının alınması üçün işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirməyə o halda yol verilir ki, işəgötürənin bu halların qarşısını başqa cür almaq imkanı olmasın.

Şərh olunan maddə istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə işçinin razılığı olmadan başqa işə müvəqqəti keçirməyə yol verərək, eyni zamanda işçi üçün bir sıra təminatları nəzərdə tutmuşdur.

Birincisi, işəgötürənin belə hüququ (yəni başqa işə müvəqqəti keçirmə) yalnız həmin müəssisə üçün istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq zəruriyyəti yarandığı təqdirdə yaranır;

İkincisi, işçi yalnız həmin müəssisədə başqa işə müvəqqəti keçirilə bilər. Başqa təşkilata işə keçirilməyə yol verilmir;

Üçüncüsü, bu zaman işçinin maddi vəziyyəti pisləşməməlidir, yəni başqa işə keçirilmə müddətində işçinin əməyi görülən işin müqabilində, lakin əvvəlki orta əmək haqqından aşağı olmamaqla ödənilir;

Dördüncüsü, başqa işə müvəqqəti keçirmənin bu halda maksimum müddəti bir ayla məhdudlaşdırılmışdır;

Beşincisi, işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən işə keçirilə bilməz;

Altıncısı, işçi aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz.

Digər hallarda başqa işə müvəqqəti keçirməyə yalnız işçinin razılığı ilə yol verilir. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə işçi bir aylıq başqa işə müvəqqəti keçirildiyi müddət qurtardıqdan sonra onun müddəti işəgötürən tərəfindən uzadıla bilməz. İşçinin başqa işə müvəqqəti keçirilməsi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmrdə belə başqa işə müvəqqəti keçirmənin səbəbi, onun müddəti, habelə əməyin ödənilməsi şərtləri öz əksini tapmalıdır. İşçi istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə başqa işə müvəqqəti keçirmək haqqında işəgötürənin tələblərinə tabe olmağa borcludur. Əgər işçi qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirilmişsə, işçinin belə başqa işə keçirilmədən və işi yerinə yetirməkdən imtina etməsi əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilir. İşçi bu halda heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün gün ərzində işə gəlməmişsə, bu əmək vəzifələrinin kobud surətdə pozulması kimi qiymətləndirilir, işəgötürən məhz bu hərəkətinə görə işçiyə AR ƏM-in 186-cı maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam-tənbeh tədbirlərindən birini tətbiq edə bilər.

AR ƏQM-dən fərqli olaraq, yeni AR ƏM işəgötürənə işçinin başqa işə müvəqqəti keçirmək hüququ verən istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının təxmini siyahısını müəyyən etməmişdir.

İstehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədilə başqa işə müvəqqəti keçirmə o halda qanunauyğun hesab ediləcəkdir ki, həqiqətən müəssisədə istehsalat zəruriyyəti, boşdayanma halları mövcud olsun. Yəni elə hallar yaranmalıdır ki, onu qabaqcadan nəzərə almaq qeyri-mümkün olsun. Məsələn, təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının qarşısını almaq və ya onun nəticələrini aradan qaldırmaq üçün və s. Belə başqa işə keçirmə zamanı, onun sayı deyil, yalnız müddəti (1 ay) qanunvericilik tərəfindən məhdudlaşdırılmışdır. Bu isə o deməkdir ki, işəgötürən təqvim ili ərzində göstərilən əsasları rəhbər tutaraq işçini bir neçə dəfə, 1 aya qədər başqa işə müvəqqəti keçirə bilər. Fikrimizcə, qanunvericinin, bir təqvim ili ərzində işçinin neçə dəfə 1 aya qədər başqa işə

müvəqqəti keçirilə bilməsini müəyyənləşdirməsi yaxşı olardı. Çünki bu zaman ayrı-ayrılıqda edilə bilməz və onu sübut etmək çox çətinlikdir.

Maddə 61. Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası

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

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 əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ödənilir.(20)

1. Şərh olunan maddə başqa işçinin əmək funksiyasının icrası qaydalarını və onun nəticələrini tənzim edir. Müəyyən səbəblərdən, məsələn, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdikdə, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olduqda və s. səbəblərdən 15 gündən çox müddət ərzində iş yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının digər işçi tərəfindən icrasına yol verilir. Buna birtərəfli qaydada deyil, yalnız əmək müqaviləsi tərəflərinin (işçinin və işəgötürənin) qarşılıqlı razılığı ilə yol verilir. Əgər işçi yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasının ona həvalə olunmasına razılıq vermirsə, işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə bu vəzifənin icrası ona həvalə oluna bilməz. İşəgötürən işçinin razılığını almadan (bu razılıq yazılı formada alınmalıdır), öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə müəyyən səbəbdən 15 gündən çox müddətə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasını işçiyə həvalə etmişsə və bu işçi yerində olmayan işçinin əmək funksiyasını icra etməməsi əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz və buna görə işəgötürən tərəfindən həmin işçiyə hər hansı intizam tənbeh tədbiri tətbiq oluna bilməz.

Qanunvericilik işçinin işdə olmamasının səbəblərini açıqlamır. Fikrimizcə, bu səbəblərin AR ƏM-in 61-ci maddəsində sadalanması məqsəddə müvafiqdir.

Başqa işçinin əmək funksiyasını icra edən işçinin əmək haqqı AR ƏM-in 162-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydada ödənilir. Həmin maddəyə müvafiq olaraq özünün əmək funksiyalarını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz edən işçiyə, əvəz edilən işçinin tarifi (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərq ödənilir.

Əvəz edilən işçinin tarifi (vəzifə) maaşı əvəz edən işçinin maaşı ilə eyni və ya ondan az olduqda işə əmək haqqına əlavə müəyyən edilib verilir. Bu əlavə işçinin və işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 162-ci maddəsinin şərhinə).

2. Şərh olunan maddə nəinki yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasını, habelə boş (vakant) vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasını nəzərdə tutur. Boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasının həvalə edilməsinə işçinin razılığı ilə yol verilir. Əgər işçi eyni zamanda (eyni iş vaxtı ərzində) həm özünün, həm də əvəz etdiyi boş (vakant) vəzifə üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirərsə, onda ona boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ödənilməlidir. Qanunvericilik bu zaman ödəniləcək əmək haqqının (vəzifə maaşının) minimum həddini müəyyən edir, onun daha yüksək məbləğdə müəyyən edilməsini qadağan etmir. Əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığına əsasən boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) 60, 70, 75 %-nin və daha çox miqdarda əlavə haqqı müəyyən edilə bilər.

3. Boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi müddəti üç aydan çox ola bilməz. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə bu üç aylıq müddətin artırılması yolverilməzdir. Üç aylıq müddət bitdikdən sonra boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrası həmin işçi tərəfindən həyata keçirilə bilməz. İşəgötürən digər işçiyə də boş vəzifə üzrə üç aydan çox olmayan müddətə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə edə bilər. Bu müddət bitdikdən sonra aşağıdakı üç göstərişdən biri tətbiq oluna bilər:

a) ya əvəzedici işçi öz razılığı ilə həmin vəzifəyə keçirilir;

b) ya hər iki vəzifə birləşdirilərək əvəzedici işçinin əmək funksiyasının genişləndirilməsi ilə əlaqədar yeni əmək müqaviləsi bağlanılır;

c) ya da boş vəzifəyə yeni işçi götürülür.

Hər üç halda işçi ilə hökmən yeni əmək müqaviləsi bağlanmalıdır.

4. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 4-cü hissəsinin məzmunundan çıxan məntiqi nəticəyə görə, 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. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində olduğu kimi, burada əsas şərt işəgötürən belə razılıq olmadan birtərəfli qaydada öz təşəbbüsü ilə boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasını boş olmayan vəzifəni tutan işçiyə həvalə edə bilməz. Əgər işçinin razılığı olarsa, onda işəgötürənin əmri ilə o, həmin vəzifəyə təyin edilir. Onun əməyinin ödənilməsi şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində olduğu kimi həyata keçirilir.

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, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sər-xoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sər-xoş vəziyyətdə olduqda;

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 xətaları (12) və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə.

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

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

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

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

1. Şərhləndirən maddə işçinin işdən kənar edilməsinin qanunvericiliklə tənzimlənən və işçinin işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda əmək haqqı ödənilmədən əmək vəzifələrinin icrasına müvəqqəti surətdə buraxılmaması başa düşülür. Bu tədbir əsasən əmək hüquq pozuntusunun qarşısının alınması və əmək intizamını pozanlara qarşı təsir tədbiri kimi tətbiq edilir. İşdən kənar etmə öz-özlüyündə əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsinə səbəb olmur, lakin o, bir sıra hallarda əmək müqaviləsinin xitam edilməsindən əvvəl gələ bilər. İşçi işdən kənar edildikdə əmək müqaviləsi əsasında yaranmış əmək münasibətləri xitam olunmur. İşəgötürənin işçiyə əmək haqqı ödəmək vəzifəsindən başqa, əmək müqaviləsi tərəflərinin hüquq və vəzifələri də dəyişmir.

Şərhləndirən maddənin birinci hissəsində göstərilən işçinin işdən kənar edildiyi halların siyahısı qəti deyildir. Digər qanunlarda və normativ hüquqi aktlarda işəgötürənin işçini əmək vəzifələrinin icrasından kənarlaşdırmağa borclu olduğu digər hallar da nəzərdə tutula bilər.

İşəgötürən aşağıdakı hallarda mülkiyyətçinin və işçilərin mənafevinə 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, toksik və digər zərərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin işçiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;

İşçinin sərxoş vəziyyətdə olması faktı həm tibbi rəylə, həm də digər sübut növləri, məsələn, şahid ifadələri və s. ilə təsdiqlənməlidir. İşçinin alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zərərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi və ya işə gəldikdən sonra həmin maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulmasıdır və bu intizam xətasına görə işəgötürən onunla bağlanmış əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinə "ç" bəndi ilə ləğv edə bilər, habelə bu Məcəllənin 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş digər intizam tənbeh tədbirlərindən birini tətbiq edə bilər;

b) AR ƏM-in 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırdığı və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdiyi tövsiyələri yerinə yetimədikdə;

İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onlar hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinədən keçməlidirlər.

Nəzərə almaq lazımdır ki, yuxarıda göstərilən hallarda ilkin, habelə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələr işəgötürənin vəsaiti hesabına həyata keçirilir.

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 (Ətraflı bax: AR ƏM-in 226-cı maddəsinin şərhinə).

c) İş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati xətaları və ya cinayət tərkibi olan ictimai təhlükəli əməllər törətdikdə;

AR CPM-in 154.2.10-cü maddəsinə əsasən qətimkan tədbirlərindən biri də vəzifədən kənarlaşdırma qətimkan tədbiri qismində şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxsin öz vəzifə səlahiyyətlərini icra etməsinə, yerinə yetirdiyi işi, yaxud məşğul olduğu fəaliyyəti davam etdirməsinə qadağan qoyulmasından ibarətdir. Şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxs barəsində vəzifədən kənarlaşdırma qismində qətimkan tədbirinin seçilməsi üçün kifayət qədər əsaslar olduqda, ibtidai araşdırmaya prosesual rəhbərliyi həyata keçirən prokuror göstərilən şəxsə 3 (üç) gün müddətində vəzifə səlahiyyətlərini icra etməyi, məşğul olduğu fəaliyyəti davam etdirməyi əsaslandırılmış qərarı ilə qadağan edə bilər. Eyni vaxtda ibtidai araşdırmaya prosesual rəhbərliyi həyata keçirən prokuror məhkəməyə bu qətimkan tədbirinin seçilməsi barədə təqdimat verir. Vəzifədən kənarlaşdırma qismində qətimkan tədbirinin seçilməsi barədə məhkəmə qərarının surəti dərhal icra edilməsi üçün şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxsin iş yerinin işəgötürəninə göndərilir və o, qərarın surətini aldığı andan şübhəli və ya təqsirləndirilən şəxsin qadağan edilmiş işlə məşğul olmasına, yaxud fəaliyyətini həyata keçirməsinə imkan verməyə haqlı deyil (AR CPM-in 172.2 və 172.3-cü maddələri).

Yuxarıda sadalan hallarda işçini işdən kənar etmək işəgötürənin vəzifəsidir. Qüvvədə olan qanunvericilikdə işçinin işdən kənar edilməsinin işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququ olduğu hallar da nəzərdə tutulur. Ayrı-ayrı sahələrdə tətbiq olunan intizam nizamnamələri və əsasnamələrinə əsasən işəgötürənə müəyyən xətalər törətmiş işçini işdən kənar etmək hüququ verilir. Belə ki, AR NK-nın 2002-ci il 18 yanvar tarixli 9 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunan "Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində intizam nizamnaməsi"nin 3.4-cü bəndinə əsasən, uçuş və hərəkət xidmətinin dispetçer heyətinin işçiləri, işləri uçuş təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı olan digər işçilər uçuşların təhlükəsizliyinə təhlükə yaradan hərəkətə yol verdikləri halda, yuxarı vəzifəli rəhbərə bu haqda məlumat verilməklə, intizam tənbehinin tətbiq edilməsi barədə məsələ həll olunana qədər komanda, rəis və ya inspektor heyətinin şəxsləri tərəfindən işdən kənarlaşdırıla bilərlər.

Dəmiryol nəqliyyatı işçilərinin intizam əsasnaməsində nəzərdə tutulur ki, qəzaya gətirib çıxarmış xəta törədən maşinist, maşinist köməkçisi və motorlu-relsli nəqliyyat sürücüsü işdən kənar edilir.

2. İşçinin işdən kənar edilməsi üçün hər bir konkret halda müvafiq sübutlar toplanaraq işəgötürən tərəfindən rəsmiləşdirilməlidir. İşçinin işdən kənar edilməsi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında həyata keçirilir. İşçi işdən kənar edildikdə işəgötürənin bu hərəkətini əsaslandırان akt tərtib edilməlidir. İşçiyə aktı imzalamaq təklif olunur. O bu aktı imzalamaqdan imtina etdikdə bu barədə aktda müvafiq qeyd aparılır.

AR ƏM-in 62-ci maddəsinin mənasına görə işdən kənar etmə işçinin özünün əmək vəzifələrinin icrasına müvafiq surətdə buraxılmamasıdır. Buna görə də şərh olunan maddə ilə nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin işdən kənar edilməsinə yalnız işdən kənar etmək

üçün əsas vermiş səbəblərin aradan qaldırılmasına qədərki dövrdə yol verilir. Belə ki, işçi alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zərərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə gəldikdə yalnız belə vəziyyətdə olduğu gün ərzində işdən kənar edilməlidir. Bununla ədaqədar sonrakı günlər ərzində, o cümlədən onun barəsində intizam tənbehinin tətbiqi məsələsinin həllinə qədər belə işçini işdən kənar etmək hüquqazidd (qanunsuz) olacaqdır.

3. Qanunla nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, qanuni əsaslarla işdən kənar edilən işçiyə işdən kənar edilən vaxt ərzində əmək haqqı verilmir.

İşçinin öz təqsiri olmadan vaxtaşırı icbari tibbi müayinədən keçməməsi ilə əlaqədar işdən kənar edilmə halında işdən kənar edilmə vaxtının ödənilməsi boşdayanma vaxtı, əməyin ödənilməsi kimi həyata keçirilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 169-cu maddəsinin şərhinə).

4. İşçinin inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsi, onun barəsində intizam tənbeh tədbirinin tətbiq olunmasını istisna etmir.

Şərh olunan maddənin dördüncü hissəsinə əsasən işdən kənar edilmiş işçiyə inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə cəlb edilib-edilməməsindən asılı olmayaraq işgötürən AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbehindən birini tətbiq edə bilər. Bu tədbirlərin tətbiq olunması işgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. İşgötürən bu hüququndan istifadə etməyə də bilər.

5. İşçi, işdən kənar edilməsini işgötürənin və ya başqa vəzifəli şəxslərin ona qarşı qərəzli münasibətinə, saxta sənədlər əsasında həyata keçirildiyinə və digər faktlara görə qanunsuz və əsassız hesab etdikdə pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi, şərəf və ləyaqətinin müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər (İşçinin işdən kənar edilməsi ilə bağlı fərdi əmək mübahisələri AR ƏM-in 288-ci maddəsində nəzərdə tutulmamışdır. Hesab edirik ki, bu, AR ƏM-in 288-ci maddəsinə daxil edilməlidir). İşdən kənar etmənin qərəzli olmasını, saxta sənədlər əsasında həyata keçirildiyini sübut etmək vəzifəsi işçinin üzərinə düşür. Əgər işçi onu sübut edərsə, onda onun işdən kənarlaşdırılması qanunsuz və əsassız hesab edilərək məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə işdən kənar edildiyi müddətin əmək haqqının ödənilməsi, habelə şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsi ilə bağlı vurulmuş mənəvi ziyanın ödənilməsi tələbi qoyulmuşsa, məhkəmə onun da ödənilməsi vəzifəsini işgötürənin üzərinə qoya bilər.

Maddə 63. Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə bu maddənin ikinci 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 işgötürənin (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 işgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüququndan sui-istifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarıqlarını, mülkiyyətçinin sahibkarlıq fəaliyyəti-

nə xələl gətirə bilən səriştəsizliklərini aşkara çıxarmadan onların əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi yolverilməzdir. Yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, müəssisədə mövcud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyətini sərbəst surətdə həyata keçirmək üçün zəruriliyini iş yerlərinin və işçilərin attestasiyasını keçirilməklə müəyyən etməlidir.

Qeyd: *Bu maddənin üçüncü 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.

1. Şərh olunan maddə müasir şəraitdə çox aktual olan bir məsələni – müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə işçilərin, belə demək mümkünsə, taleyini, yəni əmək münasibətlərini tənzimləyir. Bu əsas ilk dəfə “Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununun 28-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdu. Bu əsas əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin ümumi əsası kimi deyil, yalnız həmin Qanunun 28-ci maddəsinin “a” bəndində, yəni işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarından biri kimi nəzərdə tutulurdu. Qanunun 28-ci maddəsinin “a” bəndinə əsasən müəssisə ləğv edildikdə və ya yenidən təşkil olunduqda, yaxud onun mülkiyyətçisi dəyişdikdə müddətindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə işəgötürənin təşəbbüsü ilə yol verilirdi. Hazırda qüvvədə olan AR ƏM-ə əsasən, bu, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin ümumi əsaslarından biridir. Qeyd etmək lazımdır ki, hüquqi şəxslərin fəaliyyətinin hüquqi rejimini, onların təşkili, ləğvi və yenidən təşkili qaydalarını müəyyən edən mülki qanunvericilik müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi kimi hüquqi anlayışı təsbit etmir. Mülki qanunvericiliyə müvafiq olaraq, şərh verilən maddə ilə nəzərdə tutulmuş halda söhbət əmlak üzərində mülkiyyət hüququnun verilməsindən gədə bilər.

“Dövlət əmlakının özəlləşdirilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının 16 may 2000-ci il tarixli Qanununun 1.0.1-ci maddəsinə əsasən, dövlət əmlakının özəlləşdirilməsi dedikdə dövlət əmlakının bu qanunla müəyyən edilmiş qaydalara uyğun olaraq alıcıların mülkiyyətinə verilməsi başa düşülür.

Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi dedikdə dövlət, yaxud bələdiyyə əmlakı özəlləşdirildikdə, yəni dövlətin, bələdiyyə qurumlarının mülkiyyətində olan əmlak özgəninkiləşdirilərək fiziki və ya hüquqi şəxslərin mülkiyyətinə verildikdə; dövlət müəssisələri bələdiyyə mülkiyyətinə verildikdə müəssisənin əmlakına olan mülkiyyət hüququnun bir şəxsdən digər şəxsə, yaxud şəxslərə keçməsi (verilməsi) başa düşülür.

Şərh olunan maddə işçilər üçün əlverişli bir qayda müəyyən edir. Belə ki, müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi heç də bütün işçilərlə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi üçün əsas kimi çıxış etmir.

Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə AR ƏM-in 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilərdən başqa qalan bütün işçilərlə əvvəlki mülkiyyətçi arasında bağlanmış

əmək müqavilələri və onların şərtləri yeni mülkiyyətçi tərəfindən qüvvədə saxlanılır. Bu zaman yeni mülkiyyətçi tərəfindən müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsi tələb olunmur, habelə yenidən əmək müqaviləsinin bağlanmasına yol verilmir. Onlarla əmək münasibətləri yeni mülkiyyətçi tərəfindən davam etdirilir. Bu işçilərlə bağlanmış əmək müqavilələri müəssisənin yeni mülkiyyətçisi tərəfindən qamunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydalara əməl edilməklə bu Məcəllənin 70, 73 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan müvafiq əsaslarla ləğv edilə bilər.

Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə işçi özü də yeni mülkiyyətçi ilə işləmək arzusunda olmaya da bilər. Bu halda işçi tərəfindən əmək müqaviləsi müəyyən edilmiş qaydalara riayət olunmaqla AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə ləğv edilə bilər.

2. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə bütün işçilərlə deyil, yalnız müəssisənin işəgötürəni (rəhbəri), onun müavinləri, baş mühasib və bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur bölmələrinin rəhbərləri ilə bağlanmış əmək müqavilələrinə AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi ilə xitam verilə və ya AR ƏM-in 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər. Göstərilən kateqoriyadan olan şəxslərlə əmək müqaviləsini ləğv etmək yeni mülkiyyətçinin vəzifəsi deyil, hüququdur. Yeni mülkiyyətçi bu hüquqdan istifadə etməyə də bilər.

Yeni mülkiyyətçi tərəfindən əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.

3. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş işçilərlə əmək münasibətlərinin davam etdirilməsi zamanı müəssisənin yeni mülkiyyətçisinin müəssisədə struktur dəyişiklikləri və digər dəyişikliklər, o cümlədən işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarıu həyata keçirmək hüququnu istisna etmir. Yeni mülkiyyətçi bu qəbildən olan dəyişiklikləri müəssisəyə mülkiyyət hüququ yarandıqdan sonra apara bilər.

Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüququndan istifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarıqlarını, mülkiyyətçinin sahibkarlıq fəaliyyətinə xələl gətirə bilən səriştəsizliklərini aşkara çıxarmadan onların əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi yol verilməzdir. "Əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi" dedikdə nəyin başa düşüldüyü AR ƏM-in 63-cü maddəsinin qeydində açıqlanmışdır.

Müəssisənin yeni mülkiyyətçisi və ya işəgötürən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, müəssisədə mövcud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyətini sərbəst surətdə həyata keçirmək üçün zəruriliyini iş yerlərinin və işçilərin attestasiyasını keçirilməklə müəyyən etməlidir. Əks təqdirdə əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi qadağandır.

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 təmin etməlidir.

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.

1. İş yerlərinin attestasiyası AR ƏM-in şərh olunan 64-cü maddəsinə və AR NK-nin 2000-ci il 6 mart tarixli 38 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilən "İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları"na uyğun olaraq tənzimlənir.

Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsinə əsasən əmək şəraitindən asılı olmayaraq işəgötürən müvafiq normativ hüquqi aktla müəyyən edilmiş qaydada iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini təmin etməlidir.

AR ƏM-də əmək şəraiti – işçinin öz əmək funksiyasını səmərəli və faydalı yerinə yetirmək üçün Məcəllədə nəzərdə tutulan minimum normalar, habelə əmək müqaviləsində (kollektiv müqavilədə, sazişdə) tərəflərin özlərinin müəyyən etdiyi əmək, sosial və iqtisadi normaların məcmusu kimi qəbul edilir. Əməyin Təhlükəsizlik Standartlar Sistemində isə əmək şəraiti – əmək prosesində insan sağlamlığına və iş qabiliyyətinə təsir edən istehsalat amillərinin məcmusu kimi müəyyən edilir.

Qeyd olunan normaların yerinə yetirilmə səviyyəsindən və istehsalat amillərindən asılı olmayaraq respublikanın ərazisində fəaliyyət göstərən bütün müəssisələrdə hər bir mülkiyyətçi və yaxud işəgötürən iş yerlərinin attestasiyasını həyata keçirməlidir. Əməyin mühafizəsi üzrə standart və tələblərə tam cavab verən müəssisələrdə belə iş yerlərinin attestasiyası aparılmalıdır. Belə ki, bəzi müəssisələr ən müasir texnika və texnologiyaların tətbiqi ilə istehsal, emal və sənayenin digər xidmət sahələri də daxil olmaqla, avtomatlaşdırılmış iş prosesində fəaliyyət göstərir. Bütün bunlara baxmayaraq, mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisənin işəgötürəni hətta əməyin mühafizəsi üzrə tələblərə yüksək səviyyədə uyğunlaşdırılmış iş yerlərində belə, iş şəraitinin faktiki vəziyyətini düzgün qiymətləndirmək məqsədilə normativ sənədlərdə göstərilən müddətdən gec olmayaraq iş yerinin attestasiya olunmasını təmin etməlidir.

*Bundan əlavə, iş yerlərinin attestasiyası zamanı AR ƏM-in 64-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin şərhində qeyd olunan normativ hüquqi sənədlərdən bu məqsədlər üçün geniş istifadə olunur (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 64-cü maddəsinin 3-cü hissəsinin şərhinə).*

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsində qeyd olunduğu kimi işəgötürən əməyin mühafizəsi tədbirlərinin təmin olunması məqsədilə müvafiq iş yerinin attestasiyasını keçirməlidir. İş yerinin attestasiyasının keçirilməsində əsas məqsəd iş yerlərində sağlamlaşdırma tədbirlərinin daha səmərəli şəkildə təşkil etmək, zərərli və təhlükəli əmək şəraitinə görə işçilərə güzəşt və kompensasiya hüququnun təsdiq və yaxud ləğv edilməsi üçün əsasları müəyyənləşdirmək, əməyin təhlükəsizlik standartları sisteminə ciddi əməl edilməsini təmin etməkdən ibarətdir.

2.1. Qeyd olunan tədbirlərin mütəmadi olaraq həyata keçirilməsi ümumilikdə əməyin mühafizəsi ilə bağlı hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi ilə yanaşı, müəssisələrdə sağlam

əmək və iş mühitinin formalaşdırılması işinə xidmət edir və olduqca əhəmiyyətlidir. Ona görə də bu sahədə qəbul olunan normativ-hüquqi aktlara və yuxarıda qeyd olunan Qaydalara uyğun olaraq iş yerlərinin attestasiyasının nəticələri aşağıdakı əsas məqsədlər üçün istifadə olunur:

- qüvvədə olan normativ-hüquqi sənədlərə uyğun olaraq əmək şəraiti və mühafizəsi üzrə tədbirlərin planlaşdırılması və həyata keçirilməsi;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada əmək şəraiti təhlükəli və zərərli olan işlərdə və ağır işlərdə məşğul olan işçilərə güzəştlərin və kompensasiyaların verilməsinin əsaslandırılması;
- peşə xəstəliyi şübhəsi altında, peşə xəstəliyinin diapazonunun təyin olunmasında, eyni zamanda, mübahisələrin məhkəmə yolu ilə həll olunması, xəstəliyin peşə ilə bağlılığı məsələsinin həlli;
- işçilərin sağlamlığını və həyatını bilavasitə təhlükə altına qoyan sexin, sahənin, istehsalat avadanlıqlarının istismarının dayandırılması və texnologiyanın dəyişdirilməsi məsələsinə baxılması;
- işçilərin əmək şəraiti ilə bağlı məsələlərin əmək müqaviləsinə (kontrakta) daxil edilməsi;
- iş yerində işçilərin əmək şəraiti ilə tanış edilməsi;
- əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyin pozulması ilə əlaqədar olaraq təq-sirkar vəzifəli şəxslərə inzibati-iqtisadi sanksiyaların tətbiq edilməsi.

Yuxarıda göstərilən məqsədlə yaradılan iş yerlərinin attestasiya komissiyasının tərkibinə həmkarlar ittifaqları təşkilatlarından nümayəndələr, əmək kollektivi tərəfindən vəkil edilmiş (etibarlı) şəxslər, əməyin mühafizəsi üzrə çalışan peşəkar mütəxəssislər daxil edilir.

2.2. Qaydalara müvafiq olaraq iş yerlərinin attestasiyası mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində fəaliyyət göstərən bütün müəssisələrdə mövcud olan hər bir iş yerində hər beş ildə bir dəfədən az olmayaraq aparılır. Bundan əlavə, yeni texnika və texnologiyaların tətbiqi ilə əlaqədar, habelə əməyin xarakterinin və şəraitinin dəyişməsindən asılı olaraq müəssisənin işəgötürəni tərəfindən hər bir yenidən qurulan istehsal sahəsində iş yerlərinin attestasiyası həyata keçirilir.

Qaydalara uyğun olaraq əmək şəraiti üzrə iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi məqsədilə müəssisənin mülkiyyətçisi və ya işəgötürəni tərəfindən müvafiq əmr verilir. Verilən əmrə uyğun olaraq attestasiya komissiyası tərəfindən aparılacaq işlərin qrafiki və müddəti müəyyən olunur. Müəssisədə yaradılan iş yerlərinin attestasiya komissiyası öz səlahiyyəti daxilində aşağıdakı tədbirləri həyata keçirir:

- bütün mərhələlərdə işin aparılmasına nəzarəti və metodiki rəhbərliyi həyata keçirir;
- iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi üçün lazımı normativ-sorğu bazasını tərtib edir və onun öyrənilməsinə təşkil edir;
- müəssisənin iş yerlərində yerinə yetirilən işlərin xüsusiyyətləri və əmək şəraiti üzrə oxşarlığını göstərməklə tam siyahısını tərtib edir;
- müəssisədə istehsalat zədələnməsinin səbəblərinin təhlili əsasında daha təhlükəli sahələri, işləri və avadanlıqları aşkara çıxarır;
- texnoloji prosesin xüsusiyyətləri, avadanlıqların tərkibi, istifadə olunan xammalın və materialların, əmək prosesinin ağırlığının və gərginliyinin, təhlükəli və zərərli istehsalat amillərinin əvvəllər aparılmış ölçülərinin nəticələri, işçilərin əmək şəraitinə aid şikayət-

lərini nəzərə alaraq qiymətləndirilən hər bir iş yerində əmək prosesinin ağırlıq və gərginlik göstəricilərinin, istehsalat mühitinin təhlükəli və zərərli amillərinin siyahısını tərtib edir;

- əmək şəraiti üzrə iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin işlənməsini avtomatlaşdırmaq üçün iş yerlərinə, sahələrə, sexlərə, istehsalatlara kodlar verilir;
- iş yerlərini attestasiya edir və gələcəkdə istifadəsi üçün qərar verir;
- əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və sağlamlaşdırılması üçün təkliflər hazırlayır.

2.3. Müəssisələrdə əmək şəraiti üzrə iş yerlərinin attestasiyası aparılarkən iş yerinin təhlükəli və zərərli istehsalat amillərinin, zədə təhlükəsizliyinin, fərdi mühafizə vasitələrinin və iş şəraitinin faktiki vəziyyəti əsas götürülərək qiymətləndirilir. Əmək şəraiti üzrə iş yerinin attestasiyası zamanı müvafiq komissiya tərəfindən yuxarıda sadalanan istehsalat amilləri bütün göstəricilər üzrə nəzərə alınaraq protokolla rəsmiləşdirilir. Qeyd olunan protokollara aşağıdakı sənədlər əlavə olunur:

- əmək şəraiti üzrə iş yerlərinin attestasiyası pasportu;
- bölmələrdə əmək şəraiti üzrə attestasiyanın və iş yerinin siyahısı;
- müəssisədə iş yerlərinin və əmək şəraiti üzrə attestasiya nəticələrinin toplu siyahısı;
- müəssisədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə tədbirlər planı.

Qaydalara uyğun olaraq əmək şəraiti üzrə iş yerlərinin attestasiya nəticələri hər bir müəssisədə aşağıdakı ardıcılıq üzrə həyata keçirilir:

- müəssisədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və sağlamlaşdırılması üzrə tədbirlər planı işlənib hazırlanır;

– attestasiya komissiyası əmək şəraiti üzrə iş yerlərinin attestasiyasının nəticələri müəssisənin bölmələri və ayrı-ayrı işçilər tərəfindən daxil olmuş təklifləri nəzərə almaqla müəssisədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və sağlamlaşdırılması üzrə tədbirlər planı hazırlayır;

– planda texnika və texnologiyanın yaxşılaşdırılması, fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrinin istifadəsi, sağlamlaşdırma, eyni zamanda əməyin təşkili və mühafizəsi üzrə tədbirlər nəzərdə tutulmalıdır;

– planda tədbirlərin maliyyə mənbələri, onların həyata keçirilməsi müddəti və icraçılar göstərilməlidir. Plan bütün iş yerlərinin əməyin mühafizəsi üzrə tələblərə uyğunlaşdırılmasını nəzərdə tutmalıdır;

– plan attestasiya komissiyasının sədri tərəfindən imzalanır və əməyin mühafizəsi üzrə ümumi komitə ilə (komissiya ilə), həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırıldıqdan sonra müəssisənin rəhbərliyi tərəfindən təsdiq olunur və kollektiv müqavilələrə daxil edilir;

– əmək şəraiti üzrə iş yerinin attestasiyası işinin yekunlaşdırılmasından sonra, müəssisənin rəhbəri görülmüş işə qiymət verməklə onun nəticələrinin təsdiq edilməsi üçün əmr verir;

– əməyin mühafizəsi üzrə iş yerlərinin attestasiyasının nəticələri müəssisə, rayon, şəhər, bölgə, respublika səviyyəsində mövcud olan əmək şəraiti üzrə məlumat bankının yaradılması üçün əsasdır;

– iş yerlərinin attestasiya nəticələri haqqında məlumat müəssisənin işçilərinə çatdırılır;

– əmək şəraiti üzrə iş yerlərinin attestasiya sənədləri ciddi hesabat materiallarıdır və 45 il müddətində saxlanılmalıdır;

– əməyin mühafizəsi üzrə iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsinin keyfiyyətinə dövlət nəzarətini DƏM həyata keçirir;

– əməyin mühafizəsi üzrə iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi üçün müəssisənin rəhbərliyi məsuliyyət daşıyır.

3. İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları ilə bağlı digər normativ-hüquqi sənəd AR ƏƏSMN-in Kollegiyasının 04 dekabr 2002-ci il tarixli 15-4 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş, AR ƏN tərəfindən 19.12.2002-ci il tarixdə qeydə alınmış (Qeydiyyat № 2948) "İş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinə əsasən əmək şəraitinin ağır və zərərliyinə qiymətləndirilməsi metodikası"dır.

Qeyd olunan metodikanın tətbiq olunmasında əsas məqsəd ağır və zərərli, xüsusilə ağır və xüsusilə zərərli əmək şəraitinin qiymətləndirilməsi bu əmək şəraitli iş yerlərində çalışan işçilərin tarifi (vəzifə) məaşlarına minimum artım əmsalının müəyyən edilərək onların sosial müdafiəsinin daha səmərəli şəkildə qorunmasını təmin etməkdən ibarətdir.

3.1. Mövcud əmək qanunvericiliyində iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının tənzimlənməsində AR ƏM-in uyğun maddələri və yuxarıda adı çəkilən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilən normativ-hüquqi aktlarla yanaşı, ƏTSS-in normativ əsasları da böyük əhəmiyyətə malikdir. Belə ki, qüvvədə olan ƏTSS ilk dəfə olaraq keçmiş SSRİ-də yaradılmış və aşağıda qeyd olunan 4 kateqoriyalı standartlardan ibarətdir:

- dövlət standartları (DÜİST);
- sahə standartları (SST);
- respublika standartları (RST);
- müəssisə standartları (MST).

1996-cı ilə qədər qeyd olunan standartlar iş yerlərində geniş tətbiq olunurdu. Bu standartların tətbiq olunması istehsalat zədələnmələrinin qarşısını almağa yönəldilən tədbirlər kompleksi olmaqla yanaşı, peşə xəstəliklərinin azaldılmasına, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına və istehsalat mühitində zərərli və təhlükəli amillərin təsirinin minimuma endirilməsi işinə xidmət edirdi.

3.2. 16 aprel 1996-cı ildə Azərbaycan Respublikasının "Standartlaşdırma haqqında" Qanunu qəbul edildikdən sonra aşağıdakı kateqoriyalardan istifadə edilməyə üstünlük verildi.

Beynəlxalq standartlar – dünya dövlətlərinin əksəriyyətinin qəbul və istifadə etdiyi standartlar, norma, qayda və tövsiyələrdir.

Regional (hövzə) standartlar – texniki-iqtisadi əməkdaşlıq edən bir qrup regional (hövzə) dövlətlərinin qəbul və istifadə etdikləri standartlar, norma, qayda və tövsiyələrdir.

Dövlətlərarası standartlar – iki dövlətin qarşılıqlı razılıq əsasında qəbul və bir-biri ilə müvafiq münasibətlərdə istifadə etdiyi standartlar, norma, qayda və tövsiyələrdir.

Milli standartlar – ayrı-ayrı müstəqil dövlətin ərazisində müvafiq qaydada hazırlanmış və istifadə edilən standartlar, norma, qayda və tövsiyələrdir.

"Standartlaşdırma haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci maddəsinə görə, Azərbaycan Respublikasında standartlaşdırma üzrə aşağıdakı normativ sənədlər qanunla müəyyən edilmiş hallarda, qaydada və şərtlərlə hazırlanır və tətbiq edilir:

- Azərbaycan Respublikasının standartları;
- texniki-iqtisadi və sosial informasiya təsnifatları;
- sahə standartları;
- müəyyən edilmiş qaydada tətbiq olan beynəlxalq (regional) və dövlətlərarası standartlar, normalar, qaydalar və tövsiyələr;
- texniki şərtlər;
- müəssisə standartları;
- elmi-texniki və mühəndis cəmiyyətlərinin və digər ictimai birliklərin standartları.

Standartlaşdırma üzrə normativ sənədlərdə qoyulan tələblər beynəlxalq standartlara, norma, qayda və tövsiyələrə, digər dövlətlərin müvafiq müntəzəm milli standartlarına, elmi, texniki və texnologiyanın müasir nailiyyətlərinə əsaslanmalı, məhsulların istifadəsinin, işlərin görülməsinin və xidmətlərin göstərilməsinin şərtlərini, əmək rejimi və şəraitini nəzərə almalı, habelə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyənləşdirilmiş müddəaları pozmamalıdır.

Dövlət standartlarının tələblərinə riayət edilməsinin dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanlar və onların vəzifəli şəxsləri müvafiq qaydada onlara həvalə edilmiş vəzifələrin yerinə yetirilməməsinə və ya lazımcı yerinə yetirilməməsinə, səlahiyyətlərini aşmalarına, dövlət və ya kommərsiya sirlərinin açılmasına, əsassız yoxlama və müdaxilələrə yol verildikdə və bu hərəkətlərin nəticəsində vurulan ziyanə, habelə standartlaşdırma haqqında qanunvericiliyin pozulmasına görə, Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun inzibati, mülki-hüquqi və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.

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 bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər.

3. İşəgötürənin əmri (sərəncamı) ilə işçilərin attestasiyasının keçirilməsi üçün təcürbəli, 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 əmrə (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 məsələlərə əlaqədar suallar verilə bilər. Attestasiya olunan işçinin siyasi baxışlarına, mənəvi, əxlaqi kamilliyinə, şəxsiyyətinə, etiqadına və digər sırf şəxsi dəyərlərinə görə, o cümlədən onun intizamlılıq dərəcəsinə görə peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməsi yol-verilməzdir.

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 məqsəd-müvafiqliyi barədə işəgötürənə tövsiyə edə bilər.

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

1. İşçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılması, ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olub-olmadığını müəyyən etmək məqsədilə onların attestasiyası keçirilir. İşçilərin attestasiyası iş yerlərinin attestasiyasınınun keçirilməsindən fərqli olaraq mütləq qaydada işəgötürəndən tələb olunmur. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, işçilərin attestasiyası ilk növbədə işəgötürənlər üçün vacib əhəmiyyətə malikdir. Belə ki, hər bir işəgötürən rəhbərlik etdiyi müəssisənin iqtisadi inkişafında maraqlıdır və bu sahədə müəyyən irəliləyişə nail olmaq məqsədilə kadrların seçilib düzgün yerləşdirməsi üçün hüquqi əsaslar əldə etmiş olur. İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri və bununla bağlı məsələlər AR ƏM-in müvafiq maddələri və AR NK-nun "Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasınınun keçirilməsi Qaydalarınınun təsdiq edilməsi barədə" 2001-ci il 23 may tarixli 97 nömrəli qərarı ilə tənzimlənir. Qaydaların 1.2. bəndinə uyğun olaraq müəssisələrdə attestasiyanın konkret müddətləri və keçirilmə qaydaları, attestasiyanın keçirilməsi nəzərdə tutulan təqvim ilinin başlanmasına qədər müəssisə rəhbərliyi tərəfindən təsdiq edilir və attestasiyanın başlanmasına 1 ay qalmışdan gec olmayaraq attestasiyadan keçməli olan işçilərin nəzərinə çatdırılır.

Qaydaların 1.3. bəndinə görə xüsusi bilik tələb edən vəzifələrdə çalışan müəssisədə işçilərin attestasiyasını keçirmək məqsədilə müəssisənin daha yüksək ixtisasa malik mütəxəssisləri (tibb işçiləri, pedaqoji işçilər, təsərrüfat sahələrində çalışan digər işçilər) olmadıqda yuxarı təşkilatlarda və ya digər müvafiq profil üzrə çalışan ixtisaslı mütəxəssislər komissiyasının tərkibinə daxil edilə bilər.

Qaydaların digər tələblərinə uyğun olaraq elmi işçilərin attestasiyası keçirilərkən komissiyasının tərkibində elmi şura üzvləri və ya onların nümayəndələri daxil edilir.

Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq bəzi sosial kateqoriyaya aid olan işçilər attestasiya olunmurlar. Qeyd olunan işçilərin əhatə dairəsi AR ƏM-in 66-cı maddəsində göstərilmişdir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 66-cı maddəsinin şərhinə).

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsinə görə müvafiq iş yerində azı bir il çalışan işçilər attestasiyadan keçirilə bilər. Qeyd olunan müddət həm də işçinin çalışdığı vəzifəyə (peşəyə) aid edilir. Ona görə də AR ƏM-in 66-cı maddəsinə əsasən, bir vəzifədə (peşədə) faktiki olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilər attestasiya olunmayan işçilər siyahısına aid edilmişdir. Bundan əlavə, şərh olunan maddənin 2-ci hissəsində qeyd olunduğu kimi, işçilərin peşəkarlığına, ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq tutulan vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmalarını yoxlamaq məqsədilə 3 ildə bir dəfədən çox olmayaraq onlar attestasiyaya cəlb oluna bilərlər.

3. Şərh olunan maddənin 3-cü hissəsinə görə, işəgötürənin əmri (sərəncamı) ilə işçilərin attestasiyasının keçirilməsi üçün təcrübəli, yüksək peşəkarlıq qabiliyyətinə malik, obyektivliyi və qərəzsizliyi ilə seçilən nüfuzlu şəxslərdən, habelə həmkarlar təşkilatının nümayəndəsindən ibarət attestasiya komissiyası yaradılır.

İşəgötürən tərəfindən işçilərin attestasiyasını həyata keçirmək üçün zəruri hallarda müəyyən hazırlıq işləri görülür. Qeyd olunan attestasiyanın keçirilməsində məqsəd, vəzifə

və metodlar barəsində əvvəlcədən əmək kollektivinin səlahiyyətli nümayəndələri və işçilər xəbərdar edilir və bununla bağlı müəyyən izahat işləri aparılır.

“Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları”nın 2.1 bəndinə uyğun olaraq, attestasiyadan keçirilməzdən əvvəl zəruri hallarda attestasiyanın keçirilməsinin məqsəd, vəzifə və metodlarının izahının işçilərə çatdırılması üzrə tədbirləri özündə cəmləşdirən lazımi hazırlıq işləri görülməlidir. Bu işi müəssisənin struktur bölmələrinin rəhbərləri müvafiq həmkarlar təşkilatları ilə birlikdə, həmkarlar təşkilatı olmadıqda isə işəgötürən özü təşkil edir.

4. AR ƏM-in 65-ci maddəsinin 4-cü hissəsinin tələbinə uyğun olaraq, attestasiya komissiyasının say tərkibi təkrəqəmli olmaqla azı 5 nəfərdən ibarət olmalıdır. Komissiyanın təkrəqəmli olması həm şərh olunan maddənin 7-ci hissəsinə, həm də yuxarıda adı çəkilən Qaydaların 2.6 bəndinə uyğun olaraq attestasiya komissiyası tərəfindən işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğu və ya olmadığı barədə 2 qərardan yalnız birinin qəbul olunmasını asanlaşdırır və mütləq edir.

Sovet əmək qanunvericiliyi sistemində attestasiyanın say tərkibinin təkrəqəmli olması ilə bağlı müddəə olmadığından işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olub-olmadığı ilə bağlı səsvermədə səslər bərabər olduqda, işçinin tutduğu vəzifədə (peşədə) qalması haqqında qərar qəbul olunarkən sədrin səsi həlledici sayılırdı.

5. İşçilər attestasiyadan keçirilərkən onun tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğu barədə suallar aidiyyəti üzrə verilməlidir. İşçinin attestasiyadan keçirilməsi zamanı onun tutduğu vəzifəyə və əmək funksiyasına aid olmayan sualların verilməsi praktikada rast gəlinən adi haldır. Adətən belə bir hal komissiya üzvünün qeyri-peşəkar olmasından irəli gəlsə, digər halda işçiyə qərəzli münasibətin göstəricisi sayılmalıdır. Ona görə də belə neqativ halların qarşısını almaq məqsədilə AR ƏM-in 65-ci maddəsinin 5-ci hissəsində birbaşa qeyd olunur ki, 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, mənəvi, əxlaqi kamilliyinə, şəxsiyyətinə, etiqadına və digər sırf şəxsi dəyərlərinə görə, o cümlədən onun intizamlılıq dərəcəsinə görə peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməsi yolverilməzdir.

6. Şərh olunan maddənin 6-cı hissəsinə görə attestasiya komissiyasının işi aşkarlıq şəraitində, obyektiv, qərəzsiz və qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə aparılmalıdır. Attestasiya komissiyası öz qərarlarının gizli və yaxud açıq səsvermə ilə qəbul edilməsini ilk iclasında müəyyən edir. Attestasiya komissiyasının işində müşahidəçi qismində əmək kollektivinin istənilən səlahiyyətli nümayəndəsi səs vermə hüququ olmadan iştirak edə bilər.

7. Adı çəkilən maddənin 7-ci hissəsinə uyğun olaraq attestasiya komissiyası işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğu və ya uyğun olmadığı haqqında aşağıdakı iki qərardan yalnız birini qəbul edir:

- a) tutduğu vəzifəyə uyğundur;
- b) tutduğu vəzifəyə uyğun deyil.

Bununla yanaşı, yuxarıda göstərilən Qaydaların 2.6-cı bəndində qeyd olunur ki, attestasiya komissiyası qəbul etdiyi qərarlarında həvəsləndirmək haqqında, ixtisas, əməyin

ödənilmə dərəcəsini artırmaq, işçi ilə əmək müqaviləsində göstərilən vəzifə maaşını dəyişdirmək haqqında (qanunvericilikdə müəyyənləşdirilən səviyyədən aşağı olmamaq şərti ilə), əlavələr etmək, ixtisasını artırmağa göndərmək, vəzifədə irəli çəkilmək üçün ehtiyat kadrlar siyahısına daxil etmək, işçinin razılığa ilə başqa işə keçirmək, tutduğu vəzifəyə uyğun olmadıqda, işçini işdən azad etmək, əməyin ödənilmə dərəcəsini aşağı salmaq haqqında, həmçinin attestasiyadan keçmiş şəxslərin fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasına dair tövsiyələr verir. Attestasiya komissiyası attestasiyanın nəticələrinə görə ixtisas tələblərində qoyulmuş xüsusi hazırlığı və iş stajı olmayan, ancaq üzərinə qoyulan vəzifələri keyfiyyətlə yerinə yetirən və lazımi praktiki təcrübəsi olan işçini müstəsna hallarda xüsusi hazırlıq və iş stajı tələb edən vəzifəyə təyin edilməsinin mümkünlüyü barədə tövsiyə edə bilər. Bununla belə attestasiya komissiyası müvafiq tövsiyələrinin səbəblərini göstərir.

Qeyd olunanlardan əlavə Qaydaların 2.7-ci bəndinə görə, attestasiyanın nəticələri (qiymətləndirmə və tövsiyələr, attestasiyadan keçənə verilən sualların və cavabların qısa məzmunu) bir nüsxə tərtib olunan attestasiya vərəqəsinə yazılır və səsvermədə iştirak edən attestasiya komissiyasının sədri, üzvləri və attestasiyadan keçən şəxs tərəfindən imzalanır.

Attestasiya komissiyası hər bir işçiyə attestasiya vərəqəsi doldurur.

Attestasiya komissiyasının qərarı attestasiyadan keçən işçilərə komissiya iclasından dərhal sonra elan edilir.

Belə ki, attestasiya vərəqəsi doldurulduqdan sonra işçi onunla tanış olmalı və sonra imza etməlidir.

8. Bəzi kateqoriya işçilərin attestasiyası xüsusi qaydada işin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla həyata keçirilir. İşçilərin attestasiyadan keçirilməsinin digər qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilən normativ hüquqi aktla tənzimlənir. Bu zaman ayrı-ayrı nazirlik və komitələr tərəfindən hazırlanan sənədlər AR ƏM-in müvafiq maddəsinə və AR NK-nın adı çəkilən Qaydalarına uyğun olaraq hazırlanır.

Maddə 66. Attestasiya olunmayan işçilər

Aşağıdakı işçilərin attestasiyası keçirilmir:

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

– 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;

– 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.

1. AR ƏM-in şərh olunan maddəsinə uyğun olaraq peşəkarlıq səviyyəsinə və ixtisasına görə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğunu aşkara çıxarmaq məqsədilə aşağıda qeyd olunan müəyyən sosial kateqoriyaya aid olan işçilər attestasiya olunurlar:

– vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda iştirak etmiş və əlil olmuş işçilər;

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

Yuxarıda qeyd olunan işçilər mövcud qanunvericiliyə görə Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan şəxslər kateqoriyasına aid olduqları üçün bu səbəbdən onlara müəyyən güzəşt olunur.

2. Digər sosial kateqoriyaya aid olan şəxslər - bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışan məcburi köçkün və qaçqın statusu olan işçilər attestasiya olunurlar.

3. Bundan əlavə hamilə qadınlar, uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar və yaşı 18-dən az olan işçilər də şərh olunan maddənin tələblərinə uyğun olaraq attestasiya olunmayan işçilər siyahısına aid olunurlar.

4. Bir vəzifədə (peşədə) faktiki olaraq bir ildən az müddətdə çalışan işçilərin attestasiya olunmaması isə sırf peşəkarlıq baxımından məqsədə müvafiqdir. Belə ki, vəzifədə (peşədə) bir ildən az müddətdə çalışan işçilərin tutduqları vəzifəyə uyğun olmasının yoxlanılması alınan nəticələrin qeyri-obyektiv və qeyri-qənaətbəxş olmasına şərait yaratmış olardı. Belə ki, mövcud qanunvericiliyə görə, hər hansı işçinin bir vəzifədə (peşədə) çalışaraq peşəkarlığa və ixtisasına görə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğunu aşkara çıxarmaq məqsədilə attestasiya olunması üçün ayrılan vaxt ən azı bir il qəbul olunur.

5. Eyni vəzifədə (peşədə) azı üç dəfə attestasiya olunaraq tutduğu vəzifəyə uyğun olduğu müəyyən edilmiş işçilərin isə qeyd olunan məqsədlər üçün attestasiya olunmasına yol verilmir. Belə ki, tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğu dəfələrlə təsdiq olunan işçinin peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılmasına ehtiyac qalmır.

6. Bundan əlavə, şərh olunan maddəyə görə kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulduğu hallarda attestasiya olunmayan işçilərin əhatə dairəsini genişləndirmək olar. Bildiyimiz kimi, kollektiv müqavilə – işgötürənlə əmək kollektivi arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir. Bu müqavilədə ayrı-ayrı sosial kateqoriyaya aid olan işçiləri qeyd etməklə onlara bəzi intiyazlar, o cümlədən attestasiya olunmamaq üçün müəyyən güzəşt hüququ verilməlidir. Qeyd olunan kollektiv müqaviləyə müəssisədə çalışan şəhid ailəsi üzvlərini, istehsalatda xəsarət almış və əlil olmuş şəxsləri, əmək və müharibə veteranlarını, pensiya yaşına 12 aydan az qalmış işçiləri və s. əlavə etmək olar.

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 işgötürən tərəfindən ləğv edilə bilər.

2. İşgötürən attestasiya komissiyasının tövsiyəsini nəzərə alaraq işçinin razılığı ilə onu başqa müvafiq vəzifəyə (peşəyə) keçirə bilər.

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

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

5. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyası 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.

1. *Şərhlə olunan maddənin 1-ci hissəsinə görə attestasiya komissiyası tərəfindən barəsində tutduğu vəzifəyə uyğun olmadığı haqqında qərar çıxarılmış işçinin əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndinə (Ətraflı bax: AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndinin şərhinə) müvafiq olaraq, 71-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydalara əməl edilməklə işəgötürən tərəfindən ləğv edilə bilər. Yuxarıda göstərilən səbəblərlə əlaqədar əmək müqaviləsi ləğv edilərkən 71-ci maddənin 1-ci hissəsində göstərilən əsaslar hökmən nəzərə alınmalıdır. Belə ki, işçinin peşəkarlığı, ixtisası nəzərə alınaraq onun müvafiq işə keçirilməsi imkanı araşdırılmalıdır. Adətən attestasiyadan keçməyən işçiyə elə bir iş təklif edilə bilər ki, işçi qeyd olunan vəzifədən imtina etsin və işəgötürən də öz növbəsində əmək müqaviləsini ləğv etmək üçün əsas əldə etmiş olsun. Ona görə də bu növ neqativ halların baş verməməsi üçün işçiyə təklif olunan iş imkan daxilində əvvəlki vəzifəyə (peşəyə) adekvat olmalı, bu mümkün olmadıqda isə işçinin vəzifə maaşında alınan fərqlər minimuma endirilməlidir. Bu zaman işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 71-ci maddəsinin tələbləri nəzərə alınmalıdır. Qeyd olunan maddəyə görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilərkən hökmən nəzərə alınması zəruri olan əsas şərt kimi işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanının araşdırılması irəli sürülür. İşəgötürən tərəfindən qeyd olunan imkanların araşdırılması qərəzsiz və obyektiv aparılmalıdır. Təklif olunan işin əvvəlki vəzifəyə (peşəyə) adekvat olması məqsədəmüvafiq olardı. Bu olmadıqda isə işçinin sosial-iqtisadi və maddi durumu nəzərə alınmaqla münasib iş təklif olunmalıdır ki, işçi məcbur olaraq təklif olunan vəzifədən (peşədən) imtina etməsin.*

2. *Şərhlə olunan maddənin 2-ci hissəsinə görə işəgötürən attestasiya komissiyasının tövsiyələrini nəzərə alaraq işçini onun razılığı ilə başqa vəzifəyə keçirə bilər. Bu zaman yuxarıda qeyd olunan Qaydaların 2.6-cı bəndi (Ətraflı bax: AR ƏM-in 65-ci maddəsinin 7-ci hissəsinin şərhinə) və AR ƏM-in 82-ci maddəsinin tələbləri (Ətraflı bax: AR ƏM-in 82-maddəsinin şərhinə) hökmən nəzərə alınmalıdır.*

3. *Şərhlə olunan maddənin 3-cü hissəsinə uyğun olaraq iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi nəticəsində onların kütləvi şəkildə ixtisar edilməsinə yol verilmir. Belə ki, iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinə əsasən işçilərin sağlamlığını və həyatını bilavasitə təhlükə altına qoyan iş yerləri aşkara çıxarılsa, qeyd olunan sexin, sahənin, istehsalat avadanlıqlarının istismarının dayandırılması və texnologiyaların dəyişdirilməsi heç də qeyd olunan sahələrdə olan iş yerlərinin kütləvi şəkildə ixtisar edilməsinə əsas vermir. Ona görə də belə bir halda işəgötürən ilk növbədə istismar və istehsal avadanlıqlarının*

yeniləri ilə əvəz edilməsinə, yeni texnika və texnologiyaları tətbiq edərək texnoloji proseslərin dəyişdirilməsinə və nəhayət, iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinə əsasən aşkara çıxarılan pozuntuların tam aradan qaldırılmasına çalışmalıdır.

4. Şərh olunan maddənin 4-cü hissəsinə uyğun olaraq iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsinin nəticələrinə əsaslanaraq işəgötürən tərəfindən işçilərin əmək müqavilələrinin ləğv edilməsinə yol verilmir. Belə ki, AR ƏM-də işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları konkret olaraq 70-ci maddədə göstərilmişdir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 70-ci maddəsinin şərhinə).

5. Şərh olunan maddənin 5-ci hissəsinə uyğun olaraq, işçilərin və iş yerlərinin attestasiya komissiyalarının qərarlarını qanunsuz, əsassız, qərəzli və qeyri-obyektiv hesab edən şəxslərin bu barədə məhkəməyə müraciət etmək hüququ vardır. Ona görə də attestasiyanın nəticələrinə görə səlahiyyətli şəxslər (işəgötürən və yaxud mülkiyyətçi) tərəfindən verilən qərarların mübahisəli məsələləri mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq məhkəmələr tərəfindən baxılıb həll edilir.

6. Attestasiya komissiyasının qərarı ilə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmadığına görə əmək müqaviləsi ləğv edilən və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilən işçi verilən qərarla razılaşmırsa, bu zaman tərəflər arasında fərdi əmək mübahisələrinin predmeti yaranır. Mövcud əmək qanunvericiliyində fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi arasında normativ hüquqi sənədlərin, aktların tətbiqi zamanı yaranan və tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır. Qeyd olunan fərdi əmək mübahisəsi tərəflər arasında yaranan fikir ayrılığının elə bir formasıdır ki, digər fərdi əmək mübahisələrindən fərqli olaraq, bu halda işçinin iddiasına yalnız məhkəmələrdə baxılır. Ona görə bu barədə yuxarıda adı çəkilən "Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları"nın 3.6-cı bəndində müvafiq olaraq qeyd olunur ki, attestasiya ilə, o cümlədən attestasiyanın nəticələrinə görə işçinin işdən çıxarılması və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilməsi haqqında mübahisəli məsələlər qanunvericiliyə müvafiq surətdə məhkəmələrdə baxılıb həll edilir.

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 2-ci hissəsində göstərilən işçilər);
- d) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;
- e) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar.

1. Şərh olunan maddə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin ümumi əsaslarını müəyyən edir. Məhz bu əsaslar üzrə işçi ilə işəgötürən arasındakı hüquqi əlaqə kəsilir və əmək hüquq münasibətinin qüvvəsi dayandırılır. AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsində sadalanan əsasların hamısı göndərici xarakter daşıyır və AR ƏM-in ayrı-ayrı maddələrində onların məzmunu ətraflı şəkildə açıqlanır. Məsələn, işçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası AR ƏM-in 69-cu maddəsində, müddətli əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması AR ƏM-in 73-cü maddəsində müəyyən olunmuşdur.

2. Təcrübədə bəzən əmək müqaviləsinin xitamu, əmək müqaviləsinin pozulması, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi, işçinin işdən çıxarılması kimi terminlərdən istifadə olunmasına baxmayaraq qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi yalnız əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi kimi terminlərdən geniş istifadə edir. Əmək müqaviləsinin xitamu anlayışı əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi anlayışına nisbətən daha genişdir. Belə ki, əmək müqaviləsinin xitamu anlayışı AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş əmək müqaviləsinin qüvvəsinin bitməsinin bütün əsaslarını əhatə edən daha ümumi anlayışdır.

Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi dedikdə isə əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri (işçi və yaxud işəgötürən) tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi başa düşülür.

3. Göstərilən maddə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarının qəti siyahısını təsbit etməmişdir. Əmək müqaviləsi digər əsaslar üzrə də xitam oluna bilər. Belə ki, əgər sınaq müddəti ilə əmək müqaviləsi bağlanmışsa, sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə xitam verilə bilər. Bir şərtlə ki, əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilmiş olsun (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 53-cü və 75-ci maddələrinin şərhinə).

4. AR ƏM qüvvəyə minənədək qüvvədə olmuş "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununun 26-cı maddəsində fərdi əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin aşağıdakı əsasları nəzərdə tutulmuşdur:

- a) müddətli əmək müqaviləsinin müddəti bitənədək tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
- b) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;
- c) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- ç) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;
- d) fərdi əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallar.

AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsi həmin Qanunun 26-cı maddəsində nəzərdə tutululardan fərqli əsaslar da müəyyən edilmişdir. Məsələn, müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilməsi. Yuxarıda qeyd olunan Qanunda bu əsas işəgötürənin təşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsaslarını təsbit edən 28-ci maddənin birinci hissəsinin "a" bəndində təsbit olunmuşdu.

5. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada xitam verilə bilər. Həmin maddənin ikinci hissəsində isə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin altı əsası verilmişdir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir və onun tərəfindən imzalanaraq müəssisənin möhürü ilə təsdiqlənir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 83-cü maddəsinin şərhinə).

Əmr (sərəncam, qərar) əsasında işçinin əmək kitabçasında həmin əmrə (sərəncama, qərara) uyğun olaraq müvafiq qeydlər edilir. Əgər əmək müqaviləsi işçi tərəfindən ləğv

olunursa, bu zaman AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "a" bəndinə deyil, AR ƏM-in 69-cu maddəsinə istinad edilməlidir.

6. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin müstəqil əsaslarından biri tərəflərdən birinin təşəbbüsüdür.

7. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi haqqında ətraflı bax AR ƏM-in 69-cu maddəsinin şərhinə.

8. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında ətraflı bax AR ƏM-in 70-ci maddəsinin şərhinə.

9. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinin "b" bəndi yalnız müddətin qurtarması ilə xitam verilən müddətli əmək müqavilələrinə tətbiq edilir.

10. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi əsası üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında ətraflı bax AR ƏM-in 56-cı maddəsinin şərhinə.

11. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında ətraflı bax AR ƏM-in 63-cü maddəsinin ikinci hissəsinin şərhinə.

12. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında ətraflı bax AR ƏM-in 74-cü maddəsinin şərhinə.

13. Tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında ətraflı bax AR ƏM-in 75-ci maddəsinin şərhinə.

Maddə 69. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası

1. İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsinə ləğv edə bilər.

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

3. İşçi yaşa, əlilliyə görə təqaüdə çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

4. Əmək müqaviləsinə 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 verilir.

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 dördüncü 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 gələrk, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsini ləğv etməyə onu məcbur etmək qadağandır.

1. Şərh olunan maddə istənilən hər hansı işçiyə bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququ verir. Bu maddə əmək azadlığı və əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipini əks etdirir. Əmək azadlığı prinsipi bütün işçilərə şamil olunur. Məhz buna görə də bütün işçilər vəzifəsindən və gördüyü işin xarakterindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malikdirlər. AR 1971-ci il ƏQM-dən fərqli olaraq, yeni AR ƏM istər müəyyən müddətə, istərsə də müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsinin ümumi (vahid) qaydasını və şərtlərini müəyyən edir. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi zamanı ərizənin yazılı formada verilməsi məcburidir. İşçinin əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə şifahi ərizəsi işəgötürən tərəfindən işdən çıxarmaq haqqında müvafiq əmrin verilməsi üçün əsas ola bilməz.

Qanunvericilikdə xəbərdarlıq müddətinin müəyyən olunması müəyyən hüquqi əhəmiyyətə malikdir. Xəbərdarlıq müddətinin əsas məqsədi ondan ibarətdir ki, işəgötürən işdən çıxacaq işçinin yerinə yeni işçi tapmaq və onunla əmək müqaviləsi bağlamaq imkanına malik olmuş olsun. İşçi məhz qabaqcadan əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə yazılı ərizə verməklə işəgötürənə belə bir imkanı vermiş olur. İşəgötürən ərizənin verildiyi gündən yeni işçi axtarışına başlamağa tam haqlıdır.

Xəbərdarlıq müddəti yazılı ərizə verildiyi günün ertəsi günündən başlayır. Bu müddətə həm iş, həm də qeyri-ış günləri daxildir. Əgər işçi əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə işəgötürənə yazılı ərizə ilə 2004-cü il oktyabrın 2-də müraciət edərsə, belə halda bir aylıq xəbərdarlıq müddəti oktyabrın 3-dən başlayaraq noyabrın 2-dək bitir. Beləliklə, noyabrın 3-ü işçi üçün son iş günü, yəni əmək müqaviləsinin xitam edildiyi gün hesab edilir. Əgər xəbərdarlıq müddətinin sonuncu günü qeyri-ış gününə düşərsə, onun ardınca gələn ən yaxın iş günü müddətin bitdiyi gün hesab edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 8-ci maddəsinin şərhinə).

İşçi xəbərdarlıq müddətində əvvəlki tərzdə işləməlidir, yəni əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini lazımınca və işəgötürənin sərəncamlarına uyğun olaraq yerinə yetirməlidir. Əks təqdirdə işəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsini öz ərizəsi əsasında deyil, məsələn, heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü ərzində işə gəlməməsinə görə onunla əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə ləğv edə bilər.

Xəbərdarlıq müddəti ərzində nə işçi, nə də işəgötürən birtərəfli qaydada bu əsasla əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz. Əgər işəgötürən işçinin iradəsi əleyhinə zidd olaraq xəbərdarlıq müddəti bitənədək işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv edərsə, həmin işçi fərdi əmək mübahisəsinə baxan məhkəmə tərəfindən əvvəlki vəzifəsinə bərpa olunmalıdır.

İşçi təkcə işdə olduğu vaxt ərzində deyil, habelə bu və ya digər səbəblərdən (məsələn, əmək qabiliyyətini müəvəqqəti itirdiyi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə, olduğu dövrlərdə) işdə olmadığı dövrlərdə də əmək müqaviləsini ləğv etmək qərarına gələ bilər və bu barədə işəgötürənə yazılı ərizə ilə müraciət edə bilər. Belə bir sual doğur: göstərilən hallarda işçi əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə işəgötürənə ərizə verməyə haqlıdır mı və həmin dövrlər xəbərdarlıq müddətinə daxil edilmirmi? Fikrimizcə, işçinin işdə olub-olmadığı dövr burada xüsusi əhəmiyyət kəsb etmir və həmin dövr xəbərdarlıq müddətinə daxil edilməlidir.

2. Ərizə verildiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçi işə çıxmamayaq və son haqq hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu zaman işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə, onunla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini rəsmiləşdirməyə və son haqq-hesabı aparmağa borcludur. Bəzən təcrübədə elə hallara rast gəlinir ki, xəbərdarlıq müddəti bitir, lakin işəgötürən “qiymətli əşyaları, iş paltarlarını verməyibdir, yataqxananı azad etməyibdir” – deyə işçi ilə əmək müqaviləsinə ləğv etmir, yaxud, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini bilərəkdən ləngidir. Yuxarıda göstərilən hallar əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin gecikdirilməsi və yaxud bundan imtina olunması üçün əsas ola bilməz. İşəgötürən bu qəbildən olan hərəkətləri etməkdə haqlı deyildir. Əgər işçi işəgötürənə olan pul borcunu ödəməkdən imtina edərsə, işəgötürən belə halda onunla əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə xitam etməli və pul borcunun ödənilməsi barədə işçiyə qarşı məhkəmədə iddia qaldıraraq, müvafiq məbləğin ödənilməsinə işçidən tələb edə bilər.

İşəgötürən əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün (sonuncu iş günü) işdən çıxan işçiyə əmək kitabçasını, onun yazılı tələbi ilə digər sənədləri (məsələn, xasiyyətnamə, əmək haqqı barədə arayış və s.) verməyə və son haqq-hesabı aparmağa borcludur. Əgər işçi əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün (sonuncu iş günü) işə gəlməzsə, bu halda işəgötürən əmək kitabçasının götürülməsinin zəruriliyi barədə poçt vasitəsi ilə işçini məlumatlandırmalı və yaxud əmək kitabçasının poçt vasitəsi ilə göndərilməsinə razılıq verməsini ona bildirməlidir. Əmək kitabçasının işçinin ünvanına poçt vasitəsi ilə göndərilməsinə yalnız onun razılığı olduğu təqdirdə yol verilir. İşdən çıxmış işçiyə əmək kitabçasının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən ləngidildikdə, işçiyə işə düzələ bilmədiyi bütün müddət üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 172-ci maddəsinin şərhinə).

“Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 Nəli qərarının 8-ci bəndinə əsasən, əgər xəbərdarlıq müddəti bitənədək əmək müqaviləsi pozulmamışsa və işçi işdən çıxarılmasında təkid etmərsə, əmək müqaviləsinin qüvvəsi davam etdirilmiş sayılır.

Xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgötürən işçini işdən çıxarmadığı təqdirdə də işçi işə çıxmamayaq tam haqlıdır. İşə çıxmamayaq görə işəgötürən işçi barəsində hər hansı intizam tənbeh tədbiri görə bilməz.

3. AR ƏM-in 69-cu maddəsinin III hissəsində göstərilən səbəblər sayəsində (işçi yaşa, əlilliyə görə təqaüdə çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda) işçi tərəfindən işin davam etdirilməsi qeyri-mümkündürsə, işçi ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsinə ləğv edə bilər.

Bu halda işəgötürən işçinin xahişini təmin etməlidir, yəni onun ərazisində göstərdiyi gündən əmək müqaviləsinə xitam etməlidir.

4. Şərh olunan maddənin dördüncü hissəsinə müvafiq olaraq əmək müqaviləsinə 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 işçi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işçinin peşmançılıq çəkərək əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətinin (verilən ərizənin) heç bir hüquqi qüvvəsi yoxdur.

5. İşçi əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə işəgötürənə verdiyi ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi konkret müddəti göstərməmişdirsə, ərizə verildiyi gündən bir aylıq xəbərdarlıq müddəti bitənədək AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir. Bəzən təcrübədə belə hala rast gəlinir ki, işçi əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə işəgötürənə yazılı ərizə ilə müraciət edir, lakin nə ərizəyə tarix qoyur, nə də ki, əmək münasibətləri dayandırmaq istədiyi günü ərizədə göstərmir. Onda sual yaranır ki, bu halda xəbərdarlıq müddətinin axımı nə vaxtdan başlanır. Hesab edirik ki, göstərilən halda xəbərdarlıq müddətinin axımı ərizənin işəgötürənin dəftərxanasında qevdiyyata alındığı gündən başlanmalıdır.

6. İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malikdir. Belə ki, işçi 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 şərh olunan maddənin dördüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürər və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin ediləndir.

Əgər xəbərdarlıq müddəti bitənədək işçi xəstələnmiş və xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra da onun xəstəliyi davam etdiyi təqdirdə işəgötürən işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etməkdə haqlıdır. İşçinin əmək qabiliyyətini itirdiyi dövr bir aylıq xəbərdarlıq müddətini dayandırmır və bu müddət bitdikdən sonra işçi işdən çıxarılmalıdır. İşçi əmək qabiliyyətini itirdiyi dövrdə də onun ərizəsi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi mümkündür, çünki əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə təşəbbüs işəgötürəndən deyil, işçidən gəlmişdir.

7. Qanunvericilik işəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsini ləğv etməyə onu məcbur etməyi qadağan edir. İşçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi onun öz iradəsini ifadə etməsinin nəticəsi olmalıdır. AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə işçi tərəfindən yazılı ərizənin verilməsi bəzən heç də işçinin həqiqi iradə ifadəsinin nəticəsi olmur.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun "Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında" 1993-cü il 23 dekabr 5 nömrəli qərarının 8-ci bəndinə əsasən, əmək müqaviləsinin işçinin təşəbbüsü ilə pozulmasına o halda yol verilə bilər ki, işdən çıxarma haqqında ərizənin verilməsi onun öz iradəsini könüllü ifadə etməsinin nəticəsi olsun. Əgər iddiaçı işəgötürənin onu öz ərizəsi ilə işdən çıxarmaq barəsində ərizə verməyə məcbur etdiyini bildirirsə, məhkəmə iddiaçının bu dəlillərini ciddi yoxlamalıdır.

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 gəlmədiyi 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.

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

1. Əmək hüququnun mühüm təminatlarından biri işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsaslarının məhdud siyahısının qanunvericiliklə müəyyən edilməsidir. Qanunvericilik qanuni əsaslar olmadan işçilərlə əmək müqaviləsinə ləğv etməyi qadağan edir. İşəgötürən hər bir halda bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırmalıdır.

2. Şərh olunan maddə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarını təsbit edir. Bu maddədə bütün işçilərə şamil olunan əsaslar nəzərdə tutulmuşdur. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 39-cu maddəsində müəyyən şəraitdə fəhlə və qulluqçuların bəzi kateqoriyalarının əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əlavə əsaslar nəzərdə tutulurdu. "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununda da əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əlavə əsasları nəzərdə tutulmamışdır.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin bütün əsaslarının yığcam və əhatəli şəkildə AR ƏM-in 70-ci maddəsində cəmləndirilməsini istər onların təcrübədə tətbiqi, istərsə də işdən çıxarılan işçilər üçün təminatlar sisteminin qurulması baxımından məntiqi və məqsəduyğun hesab etmək lazımdır.

3. Şərh olunan maddə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin dörd əsasını nəzərdə tutur. Bunlardan birincisi müəssisə ləğv edildikdə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsasıdır. Nə əvvəllər qüvvədə olmuş, nə də hal-hazırda qüvvədə olan Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi müəssisənin ləğvi anlayışını vermir. Ona görə də AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "a" bəndini tətbiq edərkən, hüquqi şəxslərin təşkili, yenidən təşkili və ləğvi qaydasını tənzimləyən AR MM-in müddəalarından istifadə etmək zəruridir.

AR MM-in 59-cu maddəsinə əsasən, hüquqi şəxsin ləğvi onun mövcudluğuna və fəaliyyətinə hüquq və vəzifələri hüquq varisliyi qaydasında başqa şəxslərə keçmədən xitam verilməsi deməkdir. AR MM-in 59.2-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxs aşağıdakı hallarda ləğv edilə bilər:

– onun təsisçilərinin (iştirakçılarının) və ya hüquqi şəxsin nizamnamə ilə vəkil edilmiş orqanının qərarı ilə, o cümlədən hüquqi şəxsin mövcudluğu üçün nəzərdə tutulan müddətin qurtarması və ya yaradılması zamanı qarşıya qoyulan məqsədin əldə edilməsi ilə əlaqədar olaraq;

– hüquqi şəxsin yaradılması zamanı yol verilmiş qanunvericilik pozuntuları ilə əlaqədar onun qeydiyyatının məhkəmə tərəfindən etibarsız sayıldığı halda;

– lazımi xüsusi icazə (lisenziya) olmadan fəaliyyət və ya qanunla qadağan edilmiş fəaliyyət həyata keçirildikdə və ya qanunvericilik digər şəkildə dəfələri və ya kobudcasına pozulduqda və ya ictimai birlik və ya fond onun nizamnamə məqsədlərinə zidd fəaliyyətlə müntəzəm məşğul olduqda, habelə AR MM-də nəzərdə tutulan başqa hallarda məhkəmənin qərarı ilə;

– hüquqi şəxs müflis olma nəticəsində də ləğv edilir (AR MM-in 59.4-cü maddəsi).

AR MM-in 61.7-ci maddəsinə əsasən, hüquqi şəxsin ləğvi bu bərdə qeydin hüquqi şəxslərin dövlət reyestrinə daxil edildiyi andan başa çatmış, hüquqi şəxsin isə mövcudluğuna son qoymuş sayılır.

Hüquqi şəxsin ləğvi haqqında qərarı həm onun təsisçiləri (iştirakçıları), həm də hüquqi şəxsin nizamnamə ilə vəkil edilmiş orqanı qəbul edə bilər. Deməli, AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün əsas qismində hüquqi şəxsin ləğvi haqqında qərar, yəni hüquqi və vəzifələrinin hüquq varisliyi qaydasında başqa şəxslərə keçmədən onun fəaliyyətinə xitam verilməsi haqqında müəyyən olunmuş qaydada qəbul edilmiş qərar çıxış edə bilər. Bu zaman hüquqi şəxsi kimin və hansı əsasla ləğv etməsi əhəmiyyət daşıyır. Ən vacib olanı isə müəssisənin ləğvi faktının özüdür.

Hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxsin - işəgötürənin fəaliyyətinə xitam verilməsi halında da əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə ləğv edilir.

Hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxsin - işəgötürənin fəaliyyətinə onun özünün qəbul etdiyi qərar əsasında məhkəmənin qərarı ilə onun müflis hesab olunması nəticəsində, dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamənin müddətinin bitməsi, müəyyən fəaliyyət növləri üçün xüsusi razılıq (icazə) müddətinin uzadılmasından imtina olunması ilə əlaqədar xitam verildikdə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə ləğv edilə bilər.

Hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxsin - işəgötürənin fəaliyyətinə xitam verilməsi dedikdə belə sahibkarın öz fəaliyyətinə faktiki surətdə xitam verməsini başa düşmək lazımdır.

4. Müəssisənin ləğv edilməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinin ləğvi haqqında qaydalar qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müəssisənin başqa ərazidə yerləşmiş filialının, nümayəndəliyinin, yaxtd digər xüsusi struktur bölməsinin fəaliyyətinə xitam verilməsi halında tətbiq oluna bilməz.

Nümayəndəliklər və filiallar hüquqi şəxs deyildirlər və hüquqi şəxsin təsdiq etdiyi əsasnamələr üzrə fəaliyyət göstərirlər (AR MM-in 53.3-cü maddəsi). Nümayəndəliklərin və filialların ləğvi hüquqi şəxsin (müəssisənin) ləğvi demək deyildir. Əgər nümayəndəliklərin və filialların fəaliyyətinə xitam verilərsə, bu zaman işçilərlə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə deyil, “b” bəndi ilə (işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə) ləğv olunmalıdır.

5. Müəssisənin bir orqanın tabeliyindən başqa orqanın tabeliyinə verilməsi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün əsas ola bilməz. Müəssisə ləğv edildikdə müəssisədə işləyənlərin hamısı ilə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər. Bu əsasla işçi ilə əmək müqaviləsi ləğv edildikdə və mübahisə yarandıqda, mübahisəyə baxan məhkəmə müəssisənin fəaliyyətinə xitam verilib-verilmədiyini, yəni onun ləğv edildiyini, habelə əmək qanunvericiliyinin normalarına işəgötürənin əməl edib-etmədiyini yoxlamağa borcludur. AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edillərkən, işəgötürən AR ƏM-in 77-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş təminatları işçilərə ödəməyə borcludur.

6. AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsas fərqləndirici xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, bu əsasla müəssisədə işləyən bütün işçilərlə,

o cümlədən hamilə qadınlarla, yaşı 18-dən az olan işçilərlə, əmək qabiliyyətini itirən işçilərlə, habelə məzuniyyətdə olan işçilərlə əmək müqaviləsi ləğv edilir. Yəni müəssisədə işləyən bütün işçilər işdən azad edirlər.

7. AR MM-in 62-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxs ləğv edilərkən onun kreditorlarının tələbləri aşağıdakı növbə ilə ödənilir:

– birinci növbədə ləğv edilən hüquqi şəxsin əmlakının girov qoyulması ilə təmin edilmiş öhdəliklər üzrə kreditorların tələbləri ödənilir;

– ikinci növbədə müvafiq vədəli ödənişlərin kapitallaşdırılması yolu ilə o fiziki şəxslərin tələbləri ödənilir ki, ləğv edilən hüquqi şəxs onların qarşısında həyata və ya sağlamlığa zərər vurulması üçün məsuliyyət daşıyır;

– üçüncü növbədə işdən çıxma müavinətlərinin verilməsi və əmək müqaviləsi üzrə işləyən şəxslərin əməyinin ödənilməsi üzrə, müəlliflik müqavilələrinə əsasən haqların ödənilməsi üzrə hesablaşmalar aparılır;

– dördüncü növbədə büdcəyə məcburi ödənişlər üzrə borc ödənilir;

– beşinci növbədə qalan kreditorlar ilə hesablaşmalar aparılır;

– hər növbənin tələbləri əvvəlki növbənin tələbləri tam ödənildikdən sonra ödənilir.

8. İşgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarından biri də işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsidir. Bu əsas əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 38-ci, daha sonralar isə “Fərdi əmək müqavilələri (kontratları) haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununun 28-ci maddəsində də nəzərdə tutulmuşdu. AR yeni ƏM onu yeni müstəqil əsas kimi təsbit etmişdir. Çünki bu əsasla əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçilər üçün əlavə təminatlar nəzərdə tutulmuşdur.

Ümumi qaydaya görə, müəssisə öz strukturunu və ştat tərkibini müstəqil surətdə müəyyən edir. Yəni konkret müəssisədə işçilərin say və ştat tərkibini müəyyənləşdirmək hüququ məhz işgötürənə məxsusdur. Buna görə də ştat cədvəli kifayət qədər tez-tez dəyişə bilər.

Təcrübədə işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı tez-tez tətbiq olunmasına baxmayaraq, bu günə kimi əmək qanunvericiliyi “işçilərin ştat ixtisarı” anlayışının leqal tərifini təsbit etməmişdir. Təcrübədə ştat ixtisarı dedikdə müəyyən olunmuş vəzifə üzrə bir, yaxud bir neçə ştat vahidinin ləğvi, eləcə də işlərin həcminin azaldılması başa düşülür. Bir qayda olaraq, işçilərinin sayının və ya ştatının ixtisarı müəssisədə istehsalın və idarəçiliyin təşkilini təkmilləşdirmək, təsərrüfat fəaliyyətini yaxşılaşdırmaq, artıq xərclərin qarşısını almaq məqsədi ilə işgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

İşçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı iş həcmi faktiki surətdə azaldıqda və bununla əlaqədar işçilərin sayı azaldıqda, həm də işlərin ümumi həcmi saxlanmaqla işçilərin vəzifələri yenidən bölüşdürüldükdə və nəticədə zəruri işçilərin sayı azaldıqda da mümkündür.

İşgötürən tərəfindən işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı haqqında müvafiq qərar qəbul edildikdə, bir qayda olaraq, əvvəlcə müəssisədə boş vəzifələr ləğv olunur və yalnız bundan sonra işçilərin hesabına ixtisar həyata keçirilir.

İşçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı aşağıdakı şərtlər mövcud olduqda işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğvi üçün hüquqauyğun əsas qismində çıxış edir:

– müəssisədə həqiqətən işçilərin sayı və ya ştatı ixtisar olunmalıdır;

– işçinin işgüzar keyfiyyətləri (peşəkarlığı, ixtisarı) nəzərə alınmalıdır;

– işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququna riayət olunmalıdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 78-ci maddəsinin II hissəsinin şərhinə);

– işçi azı iki ay əvvəl rəsmi xəbərdar edilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 77-ci maddəsinin I hissəsinin şərhinə);

– xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 77-ci maddəsinin II hissəsinin şərhinə);

– işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı hökmən araşdırılmalıdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 71-ci maddəsinin birinci hissəsinin şərhinə);

– əgər kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuşdursa, bu müqavilənin ləğv edilməsi həmkarlar ittifaqı ilə qabaqcadan razılaşdırılmaqla ləğv edilə bilər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 80-ci maddəsinin birinci hissəsinin şərhinə);

– əgər ştat ixtisarı aparılarkən yuxarıda göstərilən şərtlərdən hər hansı birinə işəgötürən tərəfindən əməl olunmadığı müəyyən olunarsa, aparılmış ştat ixtisarı qanunsuz hesab ediləcəkdir.

İşçi ilə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “b” bəndi ilə ləğv olunduqda və bununla əlaqədar mübahisə yarandıqda əmək mübahisəsinə baxan məhkəmə ixtisarın məqsəduyğunluğu məsələsini müzakirə etmədən işçilərin sayının və ya ştatının ixtisar edilib-edilmədiyini, işçinin işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququnun nəzərə alınub-alınmadığını, işçinin razılığı ilə onun peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi üçün işəgötürənin tədbirlər görüb-görmədiyini, bu əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydasını tənzimləyən əmək qanunvericiliyi normalarına işəgötürənin əməl edib-etmədiyini yoxlamağa borcludur (Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsini və xitamını uizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 14-cü bəndi).

Mübahisənin yaranması halında işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarının həqiqətən aparıldığının təsdiqi kimi işəgötürənin müvafiq əmrləri (sərəncamları, qərarları), ştat cədvəllərindən çıxarışlar (işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə qədər və sonra), əmək haqqı fondunun ixtisarı haqqında məlumatlar və s. çıxış edə bilər.

İşçilərin sayı və ya ştatının ixtisarı ilə əlaqədar tədbirlər həyata keçirildikdə əmək müqaviləsi ləğv edilməli olan işçiləri-namizədləri işəgötürən müəyyən edir. Hər bir işçi-namizəd ayrı-ayrılıqda AR ƏM və digər normativ hüquqi aktlar, habelə kollektiv müqavilə ilə müəyyən olunmuş işçilərin hüquqları, təminatları və imtiyazları nəzərə alınmaqla nəzərdən keçirilir.

Hamılə və üç yaşınadək uşağı olan qadınlar, yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilər və s. şəxslər bu əsas üzrə namizəd qismində nəzərdən keçirilə bilməz. Bu zaman göstərilən şəxslərin işçilərin sayının və ya ixtisarının aparılması halında işləməsi, yaxud uşaqlara qulluqla əlaqədar qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olması əhəmiyyət daşıdır.

Kollektiv danışıqların iştirakçılarının (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, bəridirici, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə işəgötürən tərəfindən işdən azad edilməsinə yol verilmir.

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi işəgötürənin işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövrdə, yaxud məzuniyyətdə olması dövründə işçilərin sayının və

ya ştatının ixtisara salınması haqqında xəbərdar etməsini qadağan etmir, lakin işəgötürən bu dövrlərdə göstərilən əsas üzrə işçilərlə əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz.

AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yalnız işçinin öz razılığı ilə başqa iş keçirmək mümkün olmadıqda yol verilir. İşçi əmək müqaviləsini işəgötürənlə bağladığından, iş yalnız azad olunan işçinin işlədiyi struktur bölməsinin (fillialın, nümayəndəliyinin) çərçivəsində deyil, bütün müəssisə çərçivəsində təklif olunmalıdır.

9. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsaslarından biri peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərarın qəbul edilməsidir. AR ƏM-in 65-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılması, ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq onların tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğunu aşkara çıxarmaq məqsədilə bu Məcəllənin 66-cı maddəsində göstərilən işçilər istisna olunmaqla qalan bütün işçilərin attestasiyası keçirilə bilər. İşəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçilərin attestasiyalarının keçirilməsi üçün təcrübəli, yüksək peşəkarlıq qabiliyyətinə malik, obyektivliyi və qərəzsizliyi ilə seçilən nüfuzlu şəxslərdən, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nümayəndəsindən ibarət attestasiya komissiyası yaradır. Attestasiya komissiyası işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun gəlmədiyi haqqında qərar qəbul edərsə, işəgötürən tərəfindən işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı araşdırılmalıdır. İşəgötürənin belə imkanları olmadıqda və ya işçi başqa işə keçirilməkdən imtina edərsə, onda onunla bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndi ilə ləğv edilir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, attestasiya komissiyasının qərarı işəgötürən üçün məcburi deyil, tövsiyə xarakteri daşıyır. Attestasiya komissiyasının tövsiyəsi 30 təqvim günü ərzində etibarlıdır. Xəstəlik müddəti, məzuniyyətdə və ezamiyyətdə olduğu dövr 30 günlük müddətə daxil edilmir. İşəgötürən attestasiya komissiyasının qərarını, həmin qərarın qəbul edildiyi gündən 30 təqvim günü ərzində qərar qəbul etməlidir, yəni işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malik olur. Bu əsasla işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etmək işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur. İşəgötürən bu hüququndan istifadə etməyə də bilər.

AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə bilavasitə şəhər (rayon) məhkəməsində baxılır. "Əmək müqaviləsinin bağlanması, dəyişdirilməsi və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 16-cı bəndində deyilir ki, attestasiya materiallarını tədqiq edərkən məhkəmələr nəinki işçinin ixtisası barədə nəticəni müzakirə etməli, həm də attestasiyanın özünün keçirilməsi qaydalarına necə riayət olduğunu yoxlamalıdır.

Məhkəmələr bunu əsas götürməlidirlər ki, işçinin iş bacarığı barəsində attestasiya komissiyasının nəticəsi sübut növlərindən biridir, ona görə də belə nəticələr ciddi yoxlanmalı və başqa sübutlarla birlikdə qiymətləndirilməlidir.

Bu əsasla əmək müqaviləsi ləğv edilmiş işçilərin mübahisələrinə baxılarkən, işəgötürən işçiyə münasib iş təklif etdiyini, lakin işçinin başqa işə keçməkdən imtina etdiyini, habelə belə işə keçirmək imkanının olmadığını (məsələn, boş vəzifələrin, yaxud işlərin olmaması ilə əlaqədar) göstərən sübutlar təqdim etməyə borcludur.

10. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsaslarından biri də "işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud AR ƏM-in 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozması ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsidir.

AR ƏM-in 71-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, AR ƏM-in 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 mənafe-lərinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 71-ci maddəsinin ikinci hissəsinin şərhinə).

İşçinin əmək funksiyası dedikdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə, ixtisas, yaxud peşə üzrə yerinə yetirməli olduğu müvafiq işin və ya göstərməli olduğu xidmətlərin dairəsi anlaşılır.

Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfsilatı ilə göstərilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 57-ci maddəsinin birinci və ikinci hissələrinin şərhinə).

AR ƏM-in 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün əsasdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 72-ci maddəsinin şərhini).

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməmişdən əvvəl işəgötürən işçidən yazılı izahat verilməsini tələb etməlidir. İşçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini istisna etmir.

İşəgötürən bu əsasla əmək müqaviləsini ləğv edərkən onun zəruriliyini əsaslandırmalıdır. İşəgötürən əmrdə (sərəncamında, qərarında) göstərməlidir ki, işçi konkret olaraq hansı öhdəliklərini yerinə yetirməmişdir və bu lazımı sənədlərlə təsdiq olunmalıdır.

Bəzən işəgötürənlər heç bir sübut və sənədlə təsdiq olunmayan ümumi sözlərlə ifadə edərək işçilərlə əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə ləğv edirlər. Bu düzgiin hesab edilə bilməz. İşəgötürən bu əsasla əmək müqaviləsini ləğv edərkən AR ƏM-in 71, 79, 80, 84, 187 və 189-cu maddələrinin tələblərinə ciddi əməl etməlidir.

Maddə 71. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilərkən hökmən nəzərə alınmalı olan zəruri şərtlər və qaydalar

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

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, etina-

sızılıqla 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 mənafelərinə 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.

1. Bu maddənin birinci hissəsində işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilərkən hökmən nəzərə alınmalı olan zəruri şərtlər və qaydalar AR ƏM-in 70-ci maddəsinin a, b, c bəndlərində nəzərdə tutulan əsaslara aiddir. AR ƏM-ə görə 70-ci maddənin a, b, c bəndlərində göstərilən əsaslar üzrə işçilərin əmək müqaviləsinin xitam verilməsinə işçinin öz razılığı ilə digər iş keçirmək mümkün olmadıqda və ya işçi ona təklif edilmiş işdən imtina etdiyi halda yol verilir. Həmin iş müəssisədə mövcud olan bütün boş iş yerləri göstərilənlərlə əsasən yazılı formada təklif edilməlidir. İşçiyə təklif edilən iş barədə bütün zəruri məlumatlar verilməlidir. İşçi başqa iş keçməyə razılığını da yazılı formada bildirməlidir. Lakin, onun imtina etməsinin forması qanunvericilikdə təsbit edilməmişdir. Fikrimizə, bu zaman başqa müvafiq iş (vəzifəyə) keçirmədən işçinin imtinasının yazılı formada tərtib edilməsi məqsədəmüvafiq olardı. İşçi başqa iş keçməkdən imtina etdikdə, bunu göstərməli və imza etməlidir.

Məhkəmə praktikası göstərir ki, işçiyə təklif edilməli olan başqa iş dedikdə, işçiyə boş işin (vəzifənin) təklif edilməsi nəzərdə tutulur. Belə iş (vəzifə) kimi həm işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməsindəki tutduğu vəzifəyə uyğun vəzifə, həm də işçinin təhsili, ixtisası, iş təcrübəsi və sağlamlıq vəziyyəti nəzərə alınmaqla yerinə yetirə biləcəyi daha aşağı boş vəzifə (əmək haqqı aşağı olan vəzifə) çıxış edə bilər. Lakin, həmin maddənin birinci hissəsində bu zaman yalnız işçinin peşəkarlığının və ixtisasının (peşəsinin, sənətinin) nəzərə alınması göstərilmişdir. İşçiyə əsasən boş olan bütün iş yerləri təklif edilməlidir. İşçinin özünün boş olmayan vəzifəyə, həmçinin müvafiq ixtisas, bilik, iş təcrübəsi tələb edən yuxarı vəzifəyə namizədliyini irəli sürməsi yolverilməzdir.

İşəgötürənin əmək müqaviləsinə xitam verilən işçinin saxlanması üçün müəssisənin vəsaiti hesabına xüsusi təlim və ya ilkin hazırlıq keçilməsi zəruri olan işi (vəzifəni) təklif etməyə məcbur olması məsələsi praktikada mübahisəli məsələlərdən biridir. Fikrimizə, əmək müqaviləsinə xitam verilən işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində və kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla işəgötürənin belə bir vəzifəsi yoxdur.

2. Bu maddənin ikinci hissəsində işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilərkən hökmən nəzərə alınmalı olan zəruri şərtlər və qaydalar AR ƏM-in 70-ci maddəsinin yalnız ç bəndində nəzərdə tutulan əsasla aiddir. Bu zaman qanunvericilik əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün aşağıdakı şərtlər müəyyən etmişdir:

a) işçi öz əmək funksiyasını, vəzifə borcunu (öhdəliklərini) qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızlıqla yerinə yetirməməlidir;

b) işçinin bu hərəkətləri nəticəsində müvafiq iş yerində işin, istehsalın, əmək və icra intizamının normal ahəngi pozulmalıdır;

c) işçinin bu hərəkətləri nəticəsində mülkiyyətçinin, işəgötürənin, habelə əmək kollektivinin (onun ayrı-ayrı üzvlərinin) hüquqlarına və qanunla qorunan mənafelərinə hər hansı formada ziyan dəyməlidir.

Təbii ki, bu zaman işçiyə hər hansı bir işin (vəzifənin) təklif edilməsindən söhbət gəda bilməz.

3. Həmin maddənin üçüncü hissəsində isə işəgötürən üçün Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsini ləğv edərkən belə bir şərt müəyyən edilmişdir ki, hər bir halda əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırılmalıdır. Yəni, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün əsaslar rəsmiləşdirilməli və bu, işəgötürən tərəfindən tərtib edilən rəsmi sənədlərdə öz əksini tapmalıdır.

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 üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;

b) alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə goldıkdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;

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

ç) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaq iş yoldaşlarının səhihətinə xəsarət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;

d) qəsdən istehsal, kommersiya və ya dövlət sirrinin yayılması və ya bu sirrin gizli saxlanılması 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 (12)* və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi.

1. AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “ç” bəndinə görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsaslarından birini əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması çıxış edir. Məhz, bu maddə ilə əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirilən hallar dəqiq şəkildə müəyyən edilmişdir. Bu hallardan birincisi kimi özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi çıxış edir. Hüquq ədəbiyyatında və praktikada işçinin üzrlü səbəbdən işə gəlməməsi əsasən “proqul” adlanır. Bu maddənin “a” bəndinə əsasən, “proqul” işçinin heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü ərzində işə gəlməməsi hesab edilir.

İşçi öz təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsini ləğv edərkən bir aylıq xəbərdarlıq müddəti bitənədək heç bir üzrlü səbəb olmadan iş yerini tərk etməsi, özbaşına həm əsas, həm də əlavə əmək məzuniyyətinə getməsi zamanı və digər hallarda əmək müqaviləsinə göstərilən əsasla xitam verilə bilər.

İşçinin qüvvədə olan qanunvericilik əsasında keçirildiyi başqa işə (məsələn, istehsalat zəruriyyəti ilə əlaqədar olaraq) üzrlü səbəb olmadan gəlməməsi də proqul sayılır. Eyni zamanda, əgər işçi razılığı olmadan qanımsuz olaraq başqa işə keçirilmişsə və bu zaman onun işə gəlməməsi proqul sayıla bilməz.

İşçinin heç bir üzrlü səbəb olmadan məzuniyyətdən geri çağırılması zamanı işəgötürənin tələblərini yerinə yetirməkdən imtina etməsi əmək intizamının pozulması və proqul sayıla bilməz. Ona görə ki, AR ƏM-in 137-ci maddəsinə əsasən, 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.

İşəgötürənin işçinin əmək müqaviləsinə bütün iş günü ərzində üç saatdan artıq (ardıcıl və ya məcmu qaydasında olmasından asılı olmayaraq) işdə olmamasına görə xitam verilməsinə imkan verən əvvəlki əmək qanunvericiliyindən fərqli olaraq, AR ƏM-in 72-ci maddəsi təsbit edir ki, bu halda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə işçi üzrlü səbəb olmadan və yalnız bütün iş günü ərzində işə gəlmədikdə yol verilir. Bundan başqa əvvəllər işçinin əmək müqaviləsinə üzrlü səbəb olmadan yalnız müəssisənin və ya əmək vəzifələrinə uyğun olaraq ona tapşırılmış işi yerinə yetirməli olduğu obyektin ərazisində olmadığı halda xitam verilə bilərdi. Hazırda qanunvericilikdə belə hal nəzərdə tutulmamışdır. İşçi üzrlü səbəblərdən iş günü işə gəlməməsini sübut edə bilərsə, belə hallarda onun əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qeyri-mümkündür. Qanunvericilik bu maddədə cəmi iki üzrlü hal müəyyən etmişdir: a) işçinin özünün xəstə olması, b) yaxın qohumlarının xəstə olması və ya ölməsi. AR ƏM-in 296-cı maddəsinin qeyd hissəsində yaxın qohumlara leqal anlayış verilmişdir. Həmin maddəyə görə yaxın qohum dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nə-nəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qudaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini məhkəmə üzrlü hal hesab edə bilər.

Bütün bu hallar müvafiq olaraq işçi tərəfindən sübut edilməlidir. Bu hallardan başqa qanunvericilik işçinin iş günü işə gəlməməsinin proqul sayılmadığı digər üzrlü səbəbləri dəqiq şəkildə təsbit etməmişdir. Ona görə də işçinin bütün iş günü işə gəlməməsinin üzrlü olub-olmamasını işəgötürən, əmək mübahisələri zamanı isə bunu mübahisəyə baxan orqan qiymətləndirir və müəyyən edir.

Bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin əvvəllər intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi və ya ona əvvəllər intizam tənbehinin verilməsi heç bir əhəmiyyət daşımır. Əmək qanunvericiliyi proqulun yarada biləcəyi zərərli nəticələri nəzərə alaraq, həmin işçinin yalnız bir davranışına görə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə yol verir.

2. Şərh olunan maddənin “b” bəndinə əsasən işçinin alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması da əmək vəzifələrinin kobud pozulması sayılır. Ona görə də əmək müqaviləsinə həmin əsaslarla xitam verilməsi zamanı işçinin əvvəllər intizam məsuliyyətinə cəlb edilib edilməməsi heç bir əhəmiyyət kəsb etmir. AR ƏM-in 62-ci maddəsinə əsasən alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlmiş şəxs işdən kənar edilir. İşçi işdən kənar edilmədikdə və sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə və ya iş yerində bu vəziyyətdə çalışdıqda işəgötürənin onunla əmək müqaviləsinə xitam vermək hüququ vardır.

Məhkəmə praktikası göstərir ki, göstərilən əsasla alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə iş vaxtı ərzində iş yerinə gəlmiş işçilərin əmək müqaviləsinə xitam verilir. İşçi iş vaxtı sərxoş vəziyyətdə öz iş yerində deyil, müəssisənin və ya işəgötürənin tapşırığı ilə əmək funksiyalarını yerinə yetirdiyi obyektin ərazisinə gəldikdə də onun əmək müqaviləsinə xitam verilməsi mümkündür.

İşçinin alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması müvafiq tibbi rəy və yaxud AR MPM ilə nəzərdə tutulmuş digər sübut növləri ilə təsdiq edilməlidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, qanunvericilikdə işçinin yalnız alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması təsbit edilmişdir. Bəzən elə hallar olur ki, işçinin spirtli içkilərdən az istifadə etməsi sərxoş vəziyyətinə gətirib çıxarmır və buna görə də bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qanunsuz hesab edilməlidir.

3. Həmin maddənin "c" bəndində işçinin təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiyə maddi ziyan vurməsi əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir. İşçinin təqsirli hərəkəti (hərəkətsizliyi) dedikdə, işçinin qəsd və ya ehtiyatsızlıq formasında əmək vəzifələrini yerinə yetirməməsi və ya lazımınca yerinə yetirməməsi başa düşülür.

Əvvəllər qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə müqayisədə bu normaın məzmunu genişləndirilmişdir. Belə ki, hazırda işçi ilə əmək müqaviləsinə təkcə əmlak oğurluğuna görə deyil (həmçinin xırda oğurluqda), həm də qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmü və ya inzibati tənbeh tətbiq etməyə səlahiyyətli olan orqanın qərarı ilə müəyyən edildiyi halda əmlakın israf edilməsinə, qəsdən məhv edilməsinə və ya zədələnməsinə görə də xitam verilə bilər.

Göstərilən əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə yalnız qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmü ilə sübut edildiyi və ya onun barəsində inzibati tənbeh tətbiq edilməsi barədə qərar qəbul edildiyi halda yol verilir. Bu zaman nəzərə almaq lazımdır ki, məhkəmə onun barəsində işini davam etdirməyə imkan verməyən qərar qəbul etdikdə də işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməlidir. Bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı oğurlanmış əmlakın sayı (çəkisi, həcmi), onların dəyəri, əhəmiyyəti və s. hallar nəzərə alınır. Məhz bu hallar mülkiyyətçiyə maddi ziyanın vurulduğunu göstərir

Göstərilən halda əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi müddəti məhkəmə hökmünün qanuni qüvvəyə mindiyi və ya onun barəsində inzibati tənbeh tətbiq edilməsi barədə qərar qəbul edildiyi gündən etibarən hesablanır.

4. İşçinin əmək müqaviləsinə təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması nəticəsində xitam verilməsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin prinsipə yeni əsası hesab edilir. İstehsalat xəsarətlərinin və peşə risklərinin sayı artdıqca bu əsasın da əhəmiyyəti yüksəlir.

AR ƏM-də əsasən, işçi qanun və digər normativ hüquqi aktlarla təsbit edilmiş əməyin mühafizəsi qaydalarını gözləməlidir. AR ƏM-in 3-cü maddəsinə görə, əməyin mühafizəsi dedikdə, işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə AR ƏM-də və digər normativ hüquqi aktlarda, habelə kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena, müalicə-profilaktika tədbirləri, normaları və standartları sistemi başa düşülür. AR İXM-in 54-cü maddəsi baxımından əməyin mühafizəsi qaydalarına aşağıdakıları aid etmək olar:

- 1) əməyin mühafizəsi üzrə standartlara, normalara və qaydalara əməl edilməsi;*
- 2) binaların, qurğuların, avadanlığın və texnoloji proseslərin təhlükəsizliyinə riayət edilməsi;*
- 3) bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılması;*

- 4) işçilərə lazımı sanitariya-məişət və müalicə-profilaktik xidmətinin təşkil edilməsi;
- 5) normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməsi;
- 6) işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin verilməsi;
- 7) işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliğ edilməsinin təmin edilməsi;

8) kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların daxil edilməməsi və ya onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməməsi;

9) Azərbaycan Respublikası 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 verilməsi.

Lakin əvvəlki əmək qanunvericiliyində göstərilən bu halda işçi barəsində görülən bu tədbirlər arasında əmək müqaviləsinə xitam verilməsi istisna olmaqla yalnız intizam tənbehləri mövcud idi. Bu tədbirlər hətta işçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarının kobud şəkildə pozulmasına, o cümlədən ağır nəticələrə gətirib çıxardığı halda da tətbiq edilirdi. Lakin AR ƏM-in bu maddəsi həmin problemi həll edərək, işgötürənə əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasında təqsiri olan işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi hüququnu vermişdir. Göstərilən əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün üç şərt irəli sürülür:

– işçinin təqsirli davranışı, hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə əməyin mühafizəsi üzrə konkret qaydaların pozulması;

– zərərli nəticənin mövcud olması, yəni iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirilməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;

– göstərilən bu hallar arasında səbəbli əlaqənin olması, yəni məhz işçinin təqsirli hərəkətlərinin (hərəkətsizliyinin) zərərli nəticələrə gətirib çıxarması.

Göstərilən bu halların hər üçünü eyni zamanda mövcudluğu bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə əsas verir.

Bundan başqa qeyd etmək lazımdır ki, göstərilən əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi intizam tənbehinin verilməsinə irəli sürülən tələblər gözləniləndə mümkündür: işçidən yazılı izahat alınması, intizam tənbehlərinin verilməsi müddətlərinin gözlənilməsi və s.

5. Bu maddənin “d” bəndinə əsasən işgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi işçi tərəfindən qəsdən istehsal, kommersiya və ya dövlət sirrinin yayılması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirilməməsi zamanı da mümkündür. Göstərilən əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi yalnız işçi bu və ya digər sirr barədə məlumat verdikdə və bu cür sirlərin yayılmaması (dövlət sirrindən başqa) işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində şərtləndirildiyi halda mümkündür. Qanunvericiliyin əsas tələblərindən biri də ondan ibarətdir ki, bu cür öhdəliklər işçi tərəfindən qəsdən yerinə yetirilməməlidir. Qəsd dedikdə, şəxsin törətdiyi əməlinin (hərəkət və ya hərəkətsizliyinin) ictimai təhlükəli olduğunu dərk etməsi, onun ictimai təhlükəli nəticələrini qabaqcadan görməsi və bunları arzu etməsi (birbaşa qəsd) və yaxud onun ictimai təhlükəli nəticələrini qabaqcadan görməsi, lakin bunları arzu etməməsi və belə nəticələrin baş verməsinə şüurlu surətdə yol verməsi (dolaylı qəsd) başa düşülür.

Lakin qeyd etmək lazımdır ki, heç də hər cür bilgilər dövlət və ya kommersiya sirri sayıla bilməz. “Kommersiya sirri haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 4 dekabr ta-

rixli qanununun 4-cü maddəsinə əsasən, aşağıdakılar istisna edilməklə, hüquqi və fiziki şəxslərin bu Qanunun tələblərinə uyğun olan məlumatları kommersiya sirri hesab edilir:

- 1) dövlət sirrini təşkil edən məlumatlar;
 - 2) təsis sənədlərində əksini tapan məlumatlar;
 - 3) sahibkarlıq fəaliyyətinin bəzi növləri ilə məşğul olmaq hüququ verən lisenziyalar haqqında məlumatlar;
 - 4) qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda auditor rəyi daxil olmaqla maliyyə (mühasibat) hesabatlarında olan məlumatlar;
 - 5) Azərbaycan Respublikasının vergi qanunvericiliyinə əsasən vergi ödəyicisi barədə kommersiya sirri hesab olunmayan məlumatlar;
 - 6) əməyin ödənilməsi formaları və məbləği barədə, əmək haqqı və sosial ödənişlər üzrə borclar, işçilərin say tərkibini, boş iş yerlərinin mövcudluğunu əks etdirən məlumatlar;
 - 7) patent və digər mühafizə sənədləri ilə qorunan əqli mülkiyyət obyektləri haqqında məlumatlar;
 - 8) qiymətli kağızlar haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə əsasən qiymətli kağızların imitenti, qiymətli kağızlar bazarının pəşəkar iştirakçısı və qiymətli kağızların mülkiyyətçiləri tərəfindən açılmalı olan məlumatlar;
 - 9) qeyri-kommersiya təşkilatlarının fəaliyyəti barədə məlumatlar;
 - 10) özəlləşdirmənin dövlət proqramının həyata keçirilməsi və konkret obyektlərin özəlləşdirmə şərtləri barədə məlumatlar;
 - 11) hüquqi şəxsin ləğvi və onun kreditorları tərəfindən tələblərin irəli sürülməsi qaydası və müddəti barədə məlumatlar;
 - 12) Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə əsasən barəsində məsuliyyət növü nəzərdə tutulan əməllərə dair məlumatlar;
 - 13) ekoloji və antiinhisar qanunvericiliyinə əməl olunması, əməyin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi, əhalinin sağlamlığına ziyan vura bilən məhsulların satışı ilə bağlı məlumatlar;
 - 14) kommersiya sirri rejiminin qoyulması qüvvədə olan qanunvericiliklə məhdudlaşdırılan məlumatlar;
 - 15) qanunvericiliyə əsasən kommersiya sirri hesab edilməyən digər məlumatlar.
 - 16) hüquqi və fiziki şəxslərin bank sirrini təşkil edən məlumatlarının qorunması və istifadəsi müvafiq qanunvericiliklə tənzimlənir.
- “Dövlət sirri haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2004-cü il 7 sentyabr tarixli qanununun 5-ci maddəsinə əsasən, dövlət sirri təşkil edən məlumatlar aşağıdakılardan ibarətdir.

Hərbi sahədə məlumatlar:

- 1) Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin, başqa silahlı birləşmələrinin, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər qoşunlarının strateji, operativ və səfərbərlik üzrə yerləşdirilməsinə dair əməliyyatların hazırlanması və keçirilməsi üzrə strateji və əməliyyat planlarının, döyüşü idarə etməyə dair sənədlərinin məzmunu, onların döyüş və səfərbərlik hazırlığı, səfərbərlik ehtiyatlarının yaradılması və istifadəsi haqqında;
- 2) Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq yaradılmış digər silahlı birləşmələrinin quruculuq planları, silahların və hərbi texnikanın inkişafının istiqamətləri, silahlı və hərbi texnika nümunələrinin yaradılması və modernləşdirilməsi üzrə məqsədli proqramların, elmi-tədqiqat və təcrübə-konstruktor işlərinin məzmunu və yerinə yetirilməsinin nəticələri haqqında;

3) silah və hərbi texnika nümunələrinin taktiki-texniki xarakteristikaları və döyüşdə tətbiqi imkanları, hərbi təyinatlı yeni növ maddələrin xüsusiyyətləri, resepturaları və ya texnologiyaları haqqında;

4) milli təhlükəsizlik və müdafiə mülahizələrinə görə xüsusi əhəmiyyət kəsb edən obyektlərin dislokasiyası, təyinatı, hazırlıq və müdafiə olunma dərəcəsi, tikintisi və istismarı, habelə bu obyektlər üçün torpaq, yer təkisi və akvatoriyalar ayrılması haqqında;

5) qoşunların dislokasiyası, həqiqi adları, təşkilati strukturu, şəxsi heyətinin sayı və onların döyüş təminatı haqqında, həmçinin hərbi-siyasi və ya əməliyyat şəraiti haqqında;

6) Azərbaycan Respublikası ərazisinin müdafiə və mühüm iqtisadi əhəmiyyətli geodeziya məntəqələrinin və coğrafi obyektlərinin koordinatları haqqında.

İqtisadi sahədə məlumatlar:

1) Azərbaycan Respublikasının və onun ayrı-ayrı bölgələrinin mümkün hərbi əməliyyatlara hazırlıq planlarının məzmununu, silah və hərbi texnikanın istehsalı və təmiri üzrə sənəyin sərbərlilik gücü, hərbi sahədə istifadə edilən xammal və materialların strateji növlərinin göndərilməsi həcmi, ehtiyatları, həmçinin dövlət material ehtiyatlarının yerləşdirilməsi, faktik həcmi və istifadəsi haqqında;

2) Azərbaycan Respublikasının müdafiə qabiliyyətinin və təhlükəsizliyinin təmin olunması məqsədi ilə onun infrastrukturundan istifadə olunması haqqında;

3) mülki müdafiə qüvvələri və vasitələri, inzibati idarəetmə obyektlərinin dislokasiyası, təyinatı və müdafiə olunma dərəcəsi, əhəlinin təhlükəsizliyinin təmin olunma dərəcəsi, dövlətin təhlükəsizliyinin təmin olunması üçün nəzərdə tutulan nəqliyyat və rabitənin fəaliyyəti haqqında;

4) dövlət müdafiə sifarişlərinin həcmi, planları (tapşırıqları), silah, hərbi texnika və digər hərbi məhsulların buraxılması və göndərilməsi (pul və ya natura ifadəsində), onların buraxılışı üzrə mövcud güc və bu gücün artırılması haqqında, göstərilən silah, hərbi texnika və digər hərbi məhsulları işləyib hazırlayan və ya istehsal edən müəssisələr, onların kooperasiya üzrə əlaqələri haqqında;

5) dövlətin təhlükəsizliyinə təsir edən mühüm müdafiə və ya iqtisadi əhəmiyyəti olan elmi və texniki nailiyyətlər, elmi-tədqiqat, təcrübi-konstruktor, layihə işləri və texnologiyaları haqqında;

6) siyahısı qanunvericiliklə müəyyənləşdirilən strateji növlü faydalı qazıntıların ehtiyatlarının, istehsalının, idxalı və ixracının, satışının həcmi, dövlət ehtiyatları haqqında, pul əskinazlarının, qiymətli kağızların hazırlanması, saxtalaşdırmadan qorunması, həmçinin dövlətin maliyyə fəaliyyətinin digər xüsusi tədbirləri haqqında.

Xarici siyasət sahəsində məlumatlar:

1) Azərbaycan Respublikasının xarici-siyasi və xarici-iqtisadi fəaliyyəti haqqında, əgər onların vaxtından əvvəl açıqlanması dövlətin təhlükəsizliyinə ziyan vura bilərsə;

2) Azərbaycan Respublikasının digər dövlətlərlə hərbi, elmi-texniki və başqa sahələrdə əməkdaşlığı haqqında, əgər onların vaxtından əvvəl açıqlanması tərəflərdən heç olmasa biri üçün diplomatik fəaliyyətinin həyata keçirilməsində çətinlik yaranmasına səbəb ola bilərsə.

Kəşfiyyat, əks-kəşfiyyat və əməliyyat-axtarış fəaliyyəti sahəsində məlumatlar:

1) kəşfiyyat, əks-kəşfiyyat və əməliyyat-axtarış fəaliyyətinin qüvvə və vasitələri, mənbələri, metodları, planları və nəticələri haqqında, habelə bu fəaliyyətin maliyyələşdirilməsinin göstəriciləri haqqında, əgər bu göstəricilər sadalanan məlumatları açıqlayırsa;

2) kəşfiyyat, əks-kəşfiyyat və əməliyyat-axtarış fəaliyyətini həyata keçirən orqanlarla konfidensial əsaslarla əməkdaşlıq edən və əməkdaşlıq etmiş şəxslər haqqında;

3) dövlət mühafizəsi obyektlərinin təhlükəsizliyinin təmin olunmasının təşkili, qüvvə və vasitələri, metodları haqqında, habelə bu fəaliyyətin maliyyələşdirilməsinin göstəriciləri haqqında, əgər bu göstəricilər sadalanan məlumatları açıqlayırsa;

4) şifrlənmiş, o cümlədən kodlaşdırılmış və məxfiləşdirilmiş rabitə sistemləri haqqında, şifrlər, şifrlərin işlənməsi və hazırlanması, onlarla təminat, şifrləmə və xüsusi mühafizə vasitələri haqqında, xüsusi təyinatlı informasiya-analitik sistemləri haqqında;

5) məxfi məlumatların mühafizəsi metodları və vasitələri haqqında;

6) dövlət sirlərinin mühafizəsinin təşkili və faktiki vəziyyəti haqqında;

7) Azərbaycan Respublikasının dövlət sərhədinin mühafizəsi haqqında;

8) Azərbaycan Respublikasında dövlətin müdafiəsinin, təhlükəsizliyinin və hüquq-mühafizə fəaliyyətinin təmin olunması ilə əlaqədar dövlət büdcəsinin xərcləri haqqında;

9) dövlətin təhlükəsizliyinin təmin olunması məqsədilə keçirilən tədbirləri açıqlayan kadr hazırlığı haqqında.

6. Qanunvericilik əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hallarından biri kimi işçinin əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində işgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirməsini göstərmişdir. Bu zaman işgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə xələl gətirən kobud səhvlər və hüquq pozuntuları yalnız əmək fəaliyyəti müddətində və əmək fəaliyyəti ilə bağlı olmalıdır. İşçi öz əmək fəaliyyətini iş vaxtı ərzində həyata keçirdiyi üçün və yalnız bu müddət ərzində ona əmək qanunvericiliyi şamil edildiyi üçün belə göstərmək olar ki, onun yol verdiyi kobud səhv, yaxud hüquqazidd hərəkətlər iş vaxtı ərzində olmalıdır. İşçinin yol verdiyi kobud səhvlər müxtəlif səbəblər və hallarla bağlı olmalıdır. Məsələn, müəssisənin hüquqsünasının səhlənkarlığı üzündən iddia müddətinin ötürülməsi. Hüquq pozuntusu dedikdə isə şəxsin hüquqazidd, təqsirli davranışı olub, cəmiyyətə zərər yetirən hərəkət və ya hərəkətsizliyi başa düşülür. Hüquq pozuntusu hüquqla və hüquq subyektinin iradə ifadəsi ilə əlaqədar olan əməl, yəni hərəkət və ya hərəkətsizliyədir. İşgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyi dedikdə, onların qanunla müəyyən edilən və mühafizə olunan şəxsi, əmlak və işgüzar nüfuzu ilə bağlı olan tələbatları başa düşülür. İşgötürən bu əsasla əmək müqaviləsinə o zaman xitam verə bilər ki, əmək fəaliyyəti zamanı işçinin yol verdiyi kobud səhvlər, yaxud hüquq pozuntuları nəticəsində işgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirilmiş olsun. Məsələn, işçinin saxta və ya standartlara uyğun olmayan məhsul istehsal etməsi ilə işgötürənin işgüzar nüfuzunun aşağı düşməsi və s.

7. Bu maddənin "ə" bəndi əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozmasına görə işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməsini nəzərdə tutur. Bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi aşağıdakı əsaslar olduqda qanunla sayıla bilər: işçi üzrlü səbəblər olmadan hüquqazidd, təqsirli şəkildə onun üzərinə qoyulmuş əmək vəzifələrini yerinə yetirməmiş və ya lazımcı yerinə yetirməmişdir, işçiyə əvvəllər artıq intizam tənbehi verilmişdir, əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməməsinə görə intizam tənbehinin verildiyi vaxtdan altı ay keçməmişdir.

İşçinin hüquqazidd hərəkəti (hərəkətsizliyi) dedikdə, onun əmək prosesində əmək hüquq normaları ilə nəzərdə tutulmuş davranış qaydalarını pozması başa düşülür.

İşçinin sisteməlik şəkildə əmək vəzifələrini pozmağa görə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi imkanını nəzərdə tutan əvvəlki əmək qanunvericiliyindən fərqli olaraq, yeni AR ƏM işçinin əmək funksiyasını təkrarən pozduğuna görə əmək müqaviləsinə xitam verilməsini nəzərdə tutur. Ona görə də işçinin bir dəfə intizam tənbehi aldıqdan sonra 6 ay ərzində cəmi bir dəfə əmək funksiyasını pozması kifayətdir ki, bu yeni hal əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə səbəb olsun. Lakin məhkəmə praktikası tələb edir ki, müqaviləyə xitam verilməzdən əvvəl buna səbəb olan pozuntunun konkret olaraq nədən ibarət olması aydınlaşdırılsın. Bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə yalnız işçinin ilk növbədə onun əmək müqaviləsində təsbit edilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirmədiyi halda yol verilir. Əmək funksiyası dedikdə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu başa düşülür.

Bu maddənin "ə" bəndi əsasında əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün işçiyə əvvəllər yalnız bir dəfə AR ƏM-in 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədirlərindən birinin verilməsi və bu tənbehin yeni tənbeh verilənədək üzərindən götürülməməsi kifayətdir. AR ƏM-in 190-cı maddəsinə əsasən intizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur və işçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, müəssisədəxili əmək və intizam qaydalarını pozmazsa, işəgötürən işdə fərqləndirmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər. Bu zaman nəzərə almaq lazımdır ki, göstərilən əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməyə intizam tənbehi sayılmayan hüquqi təsir tədbirləri (məsələn, işçinin mükafatdan məhrum edilməsi və s.) nəzərə alınmır.

Məhkəmə praktikasında işəgötürənin işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı əsaslandığı intizam tənbehlərinin verilməsinin qanuniniyyətinin yoxlanılması üçün zəruriliyi dəfələrlə göstərilmişdir. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin özü də tənbeh tədbiri olduğundan onun tətbiq edilməsi üçün intizam tənbehinin verilməsinin AR ƏM-in 187-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydalarına riayət edilməlidir. Belə ki, əmək müqaviləsinə intizam xətasının aşkar edildiyi gündən sonra bir ay və onun törədildiyi gündən altı aydan gec olmayaraq xitam verilə bilər. (Ətraflı bax: 187-ci maddənin şərhinə).

Göstərilən bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı nəzərə almaq lazımdır ki, intizam tənbehi (intizam məsuliyyətinin bir növü) törədilmiş əməlin ağırlıq dərəcəsi nəzərə alınmaqla tətbiq edilir. Əks halda məhkəmə əmək müqaviləsinə əmək intizamının pozulması ilə əlaqədar xitam verilmiş şəxsin işə bərpa olunması haqqında iddiaya baxarkən, xətanın törədilməsi, lakin əmək müqaviləsinə xətanın ağırlıq dərəcəsi, törədildiyi hallar nəzərə alınmadan xitam verilməsi qənaətinə gələrsə, iddia tələbinin təmin edilməsi haqqında qərar qəbul edə bilər.

8. Qanunvericilik işçinin iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsinə əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirərək, bu halda işəgötürənə əmək müqaviləsinə ləğv etmək hüququ verir. Bu bəndlə bağlı qanunvericilik müəyyən tələblər irəli sürmüşdür:

- işçi qanunazidd əməllərə iş vaxtı ərzində yol vermişdir;
- işçi qanunazidd əməllərə bilavasitə iş yerində yol vermişdir;
- bu zaman işçinin yol verdiyi hüquqazidd hərəkət (hərəkətsizlik) ya inzibati xəta, və ya cinayət tərkibi olan ictimai təhlükəli əməl olmalıdır.

AR İXM-in 12-ci maddəsinə əsasən, AR İXM ilə qorunan ictimai münasibətlərə qəsd edən, hüquqazidd olan, təqsirli sayılan (qəsdən və ya ehtiyatsızlıq üzündən törədilən) və inzibati məsuliyyətə səbəb olan əməl (hərəkət və ya hərəkətsizlik) inzibati xəta hesab olunur.

Cinayət dedikdə isə, qanunla qadağan edilən, ictimai təhlükəli, təqsirli, cəzalanmalı olan əməl başa düşülür.

Maddə 73. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası

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

2. İşçinin müəyyən üzrlü 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.

1. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin həmin əsası 5 ildən artıq olmayan müddət üçün bağlanmış əmək müqavilələrinə şamil edilir. Əgər müddətli əmək müqaviləsi qüvvədə olan qanunvericiliyə zidd olaraq bağlanmışsa və işəgötürənin müddətin bitməsi ilə əlaqədar olaraq müqaviləyə xitam verməsi ilə bağlı mübahisə yaranarsa, bu zaman müqavilənin qanuniliyi məsələsi AR ƏM-in 47-ci maddəsi rəhbər tutulmaqla həll edilməlidir.

Bu maddənin əsas tələbi odur ki, müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtardıqda əmək münasibətləri davam etdirilərsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmərsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə (yəni, əvvəlcə hansı müddətə bağlanmışsa həmin müddətə) uzadılmış hesab olunur. Lakin təəssüf ki, qanunvericilikdə bu normaun tələhlərini pozan işəgötürənin hərəkətlərinin hüquqi nəticələri məsələsi öz hüquqi tənzimini tapmamışdır. Bu zaman işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin qanuni sayılması məsələsi də aydın deyildir.

2. Göstərmək lazımdır ki, müddətin bitməsi ilə bağlı müqaviləyə xitam verilərkən AR ƏM-in 71-ci maddəsində nəzərdə tutulan əlavə təminatlar, həmin maddədə nəzərdə tutulan şərtlər və qaydalar tətbiq edilmir. Lakin müqaviləyə istənilən vaxt xitam verilə bilər. Ona görə ki, həmin maddənin ikinci hissəsində işçinin iş yerində olmadığı üzrlü hallar təsbit edilmişdir. Həmin hallara işçinin xəstələnməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması və AR ƏM-in 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallar aid edilmişdir. Bu zaman qanunvericiliklə müəyyən edilmiş aşağıdakı şərtlərə riayət edilməlidir:

a) həmin müqaviləyə yalnız işçi işə çıxdıqdan sonra xitam verilməlidir;

b) həmin müqaviləyə işəgötürənin müəyyən etdiyi gündə, lakin işçinin 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) çalışmış 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) işçinin nəqliyyat vasitəsini idarə etmə 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 (8);

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

e) işçi vəfat etdikdə.

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 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 birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər.

Qeyd: *Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə işçiyə müvafiq dərəcədə əlillik qrupu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətində 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 (17). Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınır.*

1. Şərhləndirilən maddə əmək müqaviləsi tərəflərinin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarını təsbit edir. Qanunverici bu halların siyahısına həm əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də, həm də "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanunda təsbit edilmiş, habelə əvvəllər qanunvericiliyə məlum olmayan yeni halları daxil etmişdir.

Şərhləndirilən maddədə təsbit olunmuş əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün ümumi cəhətə ondan ibarətdir ki, göstərilən əsaslardan hər hansı biri üzrə əmək müqaviləsinin xitamı nə işçinin, nə də ki, işəgötürənin təşəbbüsü olmadan baş verir. Göstərilən hallar mövcud olmaqda bağlanmış əmək müqavilələrinə tərəflərin (işçi və işəgötürənin) iradəsinin ifadəsindən asılı olmayaraq xitam verilir, yəni bu hallar əmək münasibətlərinə xitam verən hüquq faktı qismində çıxış edir. Onlardan bəziləri - hərəkət, bəziləri isə hadisədir.

AR ƏM-in 74-cü maddəsi altı belə hal nəzərdə tutur:

a) AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "a" bəndinə əsasən işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda tərəflərin iradəsindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə xitam verilir. İstər hərbi, istərsə də alternativ xidmətə çağırış əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin şərtsiz əsasıdır. Bu əsas işçinin həqiqi hərbi xidmətə çağırıldığı, silahlı qüvvələrin kadr heyətinə daxil edildiyi, müqavilə üzrə hərbi xidmətə daxil olduğu, ali hərbi məktəblərə girdiyi bütün hallara aiddir.

İşçilərin hərbi xidmətə çağırılması, yaxud onu əvəz edən alternativ xidmətə göndərilməsi "Azərbaycan Respublikasında hərbi xidmətə çağırışın əsasları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 10 iyun (sonrakı əlavə və dəyişiklərlə) tarixli Qanununa müvafiq surətdə həyata keçirilir. Lakin "Alternativ xidmət (əmək mükəlləfiyyəti) haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu isə bu günə kimi qəbul edilmədiyindən işçilər alternativ xidmətə çağırılmırlar. AR Konstitusiyasının 76-cı və göstərilən qanununun 2-ci maddəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının müdafiəsi və hərbi xidmət Azərbaycan Respublikasının hər bir vətəndaşının müqəddəs borcudur. Həmin qanuna əsasən alternativ xidmət (əmək mükəlləfiyyəti) keçmək üçün göndərilən şəxslərdən başqa Azərbaycan Respublikasının 18 yaşından 35 yaşınadək səhhətinə görə hərbi xidmətə yarayan hər bir kişi vətəndaşı Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin sıralarında 18 ay müddətində həqiqi hərbi xidmətə çağırılırlar. Qanunla müəyyən edilmiş hallarda öz əqidəsinə və başqa əsaslara görə həqiqi hərbi xidmətə qəbul edilməyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşları 24 ay müddətində alternativ xidmətə (əmək mükəlləfiyyətinə) göndərilirlər.

Vətəndaşların hərbi xidmətə çağırışı Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı əsasında ildə dörd dəfə – yanvar, aprel, iyul və oktyabr aylarının 1-dən 30-dək (22 dekabr 2006-cı il tarixli 211-III QD nömrəli "AR-nın bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişiklik və əlavələrin edilməsi haqqında" AR Qanunu, qanun 10 yanvar 2007-ci ildən qüvvəyə minmişdir.) həyata keçirilir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı elan olunduqdan sonra hər bir çağırışçı rayon (şəhər) hərbi komissarının əmri və ya çağırış vərəqəsində göstərilmiş müddətdə qeyd olunan məntəqəyə gəlməlidir. Müəssisə, idarələrin, təşkilatların rəhbərləri ezamiyyətdə olan çağırışçıları geri çağırmaqlı və çağırış məntəqəsinə onların vaxtında gəlməsinə köməklik etməlidirlər ("Azərbaycan Respublikasında hərbi xidmətə çağırışın əsasları haqqında" Qanunun 8-ci maddəsi).

Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsinin "a" bəndi üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasında duran hüquqi fakt qismində rayon (şəhər) hərbi komissarlığının hərbi və ya alternativ xidmətə çağırış haqqında qərarı çıxış edir. İşəgötürən rayon (şəhər) hərbi komissarlığından çağırış yaşında olan vətəndaşu verilmiş fərdi çağırış vərəqəsində göstərilmiş müddətdə onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin "a" bəndi üzrə xitam verməli və göstərilmiş müddətdə hərbi komissarlıqda olmasına köməklik göstərməlidir.

Əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "a" bəndi ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 77-ci maddəsinin yeddinci hissəsinin şərhinə).

b) Şərh olunan maddənin birinci hissəsinin "b" bəndi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsası qismində yalnız qanunsuz və əsassız işdən çıxarılmış və əmək müqaviləsinə bəxan məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) ilə əvvəlki işinə (vəzifəsinə) bərpə olunmuş işçinin yerinə (vəzifəsinə) işə qəbul olunmuş işçiyə münasibətdə tətbiq edilə bilər. Bu halda işçinin işdən çıxarılması üçün əsas qismində əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışmış işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpası haqqında məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) çıxış edəcəkdir.

Məhkəmənin bu və ya digər əvvəllər işdən çıxarılmış işçinin işə bərpa edilməsi barədə qərarı mövcud olmadıqda onun işini (vəzifəsini) tutan işçi ilə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "b" bəndi ilə xitam verilə bilməz.

Təhqiqat, ibtidai istinaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və ya kənarlaşdırılmış şəxs barəsində müəyyən olunmuş qaydada tam bəraətverici hökm çıxarıldıqda, cinayət hadisəsinin olmaması, əməlinə cinayət tərkibinin olmaması və ya şəxsin cinayət törətməkdə iştirakının sübut edilməməsi ilə bağlı cinayət işinə xitam verildikdə və ya cinayət işinin başlanması rədd edildikdə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) ilə əvvəlki işinə (vəzifəsinə) bərpa olunduqda onun yerində işləyən işçi ilə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 74-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin "b" bəndi və AR ƏM-in 71-ci maddəsinin 1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam edilir.

c) Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsinin "c" bəndi qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilməsini nəzərdə tutur. Bu yeni əsasdır. Uzun müddət müvəqqəti surətdə əmək qabiliyyətini itirmiş işçinin işdən çıxarılmasına yol verən Əmək Qanunları Məcəlləsindən fərqli olaraq AR ƏM əmək qabiliyyətini 6 aydan az müddətə itirmiş işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğvi imkanını nəzərdə tutmur, yəni əmək qabiliyyətinin 6 aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi ilə müəyyən edilir (AR ƏM-in 74-cü maddəsinin qeydində nəzərdə tutulan müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini TSEK həyata keçirir).

AR NK-nın 1997-ci il 19 avqust tarixli 93 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş "Tibbi Sosial Ekspert Komissiyaları" haqqında Əsasnaməyə uyğun olaraq TSEK əmək qabiliyyətinin itirilmə müddətinin səbəbini, dərəcəsinə, habelə əlillik dərəcələrinin (qrupunun) müddətini və səbəbini müəyyən edir. Şəxsin həyat fəaliyyətinin məhdudlaşması dərəcəsiindən asılı olaraq AR NK-nın 1997-cü il 29 avqust tarixli 99 №-li qərarı ilə təsdiq olunmuş "Əlilliyin müəyyən olunması meyarlarına dair" Əsasnamə əsasında I, II və III qrup əlillik təyin edilir.

Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, TSEK-in qərarı ilə işçiyə müvafiq dərəcədən əlillik qrupu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi başa düşülür. Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə TSEK-in rəyi nəzərə alınır.

AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 7-ci hissəsinə əsasən bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verildikdə işəgöürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 7-ci hissəsinin şərhinə).

"AR ƏM-də dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2004-cü il 3 dekabr tarixli qanunu ilə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin qeydinin 4-cü cümləsinə edilmiş dəyişikliyə əsasən əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla onlara ilk 14 gün üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfində müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgötürənin vəsaiti, qalan günlər üçün isə məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müavinət ödənilir.

ç) İşçinin nəqliyyat vasitəsini idarə etmək hüququndan məhrum etmə (AR CM-in 45-ci maddəsi), müəyyən vəzifə tutma və müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum-

etmə (AR CM-in 46-cı maddəsi), müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə (AR CM-in 55-ci maddəsi) və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına (AR CM-in 57-ci maddəsi) məhkum edildiyi barədə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmü əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas kimi çıxış edir.

Bu əsasın tətbiq olunması üçün iki şərt eyni zamanda mövcud olmalıdır. Birincisi, işçi işini (vəzifəsini) davam etdirməsini istisna edən cəzaya məhkum edilməli; İkincisi, işçini belə cəzaya məhkum edən məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə minməlidir.

Yuxarıda sadalanan cəzalar məhz işin davam etdirilməsi imkanını istisna edən cəzalar sırasına aiddir.

İşçi istintaq altında olduqda onun barəsində bu əsasın tətbiq etmək olmaz. Məhkəmənin hökm çıxarmasını və bu hökmün qanuni qüvvəyə minməsini gözləmək zəruridir. İşçi barəsində bəraətverici, yaxud onun şərti məhkum olacağı barədə hökmün çıxarılması istisna olunmur. Bu zaman işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə hökmün qanuni qüvvəyə minməsi və icraya yönəldilməsi tarixi nəzərə alınmaqla xitam verilməlidir.

AR CPM-in 384.1-ci maddəsinə əsasən, apellyasiya şikayəti və ya apellyasiya protesti vermək hüququna malik olan şəxslər tərəfindən hökm və ya məhkəməni digər qərarın elan olunduğu andan 20 gün müddətində, həbsdə saxlanılan məhkum tərəfindən ittiham hökmündən apellyasiya şikayəti hökmün və ya müvafiq qərarın surətinin ona verildiyi andan 20 gün müddətində verilir (AR CPM-in 384.1 və 384.2-ci maddələri).

Apellyasiya instansiya məhkəməsinin yekun qərarı elan olunduğu andan dərhal sonra qüvvəyə minir (AR CPM-in 407.2-ci maddəsi).

Məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş hökmündən kassasiya şikayəti, yaxud kassasiya protestinin verilməsi onun icrasını dayandırmır (AR CPM-in 412.7-ci maddəsi).

Bu əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) məhkəmə hökmünün qanuni qüvvəyə minməsi günüindən tez verilməlidir. Lakin əmək müqaviləsinə xitam verilməsi günü həbsdə alınmadan, yaxud işdən kənar edilmədən əvvəlki sonuncu iş günü hesab olunur. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında əmrə məhz həmin gün göstərilməlidir.

İşğ: türənin məhkumu müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə haqqında məhkəmə hökmünün tələblərini icra etməsi də məcburidir. AR CİM-in 29.1-ci maddəsinə əsasən, işəgötürən hökmün surətini aldığı gündən sonra üç gün ərzində müəyyən vəzifə tutmaq və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olmaq hüququndan məhrum edilmiş məhkumla əmək müqaviləsinə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada xitam verir. O, məhkəmənin hökmünə uyğun olaraq məhkumun əmək kitabçasına onun hansı əsasla, hansı müddətə və hansı vəzifəni tutmaq hüququndan məhrum edilməsi və ya hansı fəaliyyət növü ilə məşğul olmaq hüququndan məhrum edilməsi barədə qeyd edir. Hökmü çıxarmış məhkəməyə bu barədə dərhal məlumat verir.

d) AR MM-in 28.1-ci maddəsinə əsasən, fiziki şəxsin mülki hüquq fəaliyyət qabiliyyəti şəxsin öz hərəkətləri ilə mülki hüquqlar əldə etmək və həyata keçirmək, özü üçün mülki vəzifələr yaratmaq və icra etmək qabiliyyətidir. AR MM-in 28.8-ci maddəsinə əsasən, ağıl zəifliyi və ya ruhi xəstəlik nəticəsində öz hərəkətlərinin mənasını başa düşməyən və ya öz hərəkətlərinə rəhbərlik edə bilməyən şəxslər də məhkəmə tərəfindən fəaliyyət qabiliyyəti olmayan sayıla bilər. Məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyinin təsdiq edilməsi əmək müqaviləsinə bu əsasla xitam verilməsi üçün əsas-

dır. Bu əsasın tətbiq olunması üçün eyni zamanda iki şərt mövcud olmalıdır. Birincisi, işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi məhkəmə tərəfindən təsdiq olunmalıdır; ikincisi, məhkəmənin qərarı qanuni qüvvəyə minməlidir. Əks təqdirdə göstərilən əsasla əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə yol verilmir.

e) Əvvəllər qüvvədə olmuş 10 dekabr 1971-ci il tarixli AR ƏQM-də işçinin vəfat etməsi əsası ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi nəzərdə tutulmamışdı. Bu əsas ilk dəfə "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 30-cu maddəsində, sonra isə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "e" bəndində təsbit olundu. Əvvəllər işçi vəfat etdikdə işəgötürən tərəfindən onun işçilərin siyahısından çıxarılmasına dair əmr verilir. Hazırda isə o, müstəqil əsasdır. Bu hüquqi fakt-hadisədir. İşçinin ölüm faktı VVADQ (Vətəndaşlıq vəziyyəti aktlarının Dövlət qeydiyyatı) tərəfindən müəyyən edilir. İşçinin vəfat etməsi ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə avtomatik xitam verilmir. VVADQ orqanları tərəfindən verilmiş işçinin ölümü haqqında şəhadətnaməsinin surəti əsasında əmək müqaviləsinə xitam verilir. Bu müvafiq əmrlə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirilir.

AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 7-ci hissəsinə əsasən işçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 77-ci maddəsinin 7-ci hissəsinin şərhinə).

2. Qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işçi pozulmuş hüququnun bərpası üçün iddia icraatı qaydasında məhkəmədə iddia qaldıra bilər. Əgər işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə qanunsuz və ya əsassız xitam verilməsi məhkəmə tərəfindən müəyyən olunarsa, işçinin iddiası təmin olunaraq işinə (vəzifəsinə) bərpa olunması haqqında qətnamə (qərar) qəbul edilərsə, mübahisənin həlli barədə məhkəmə qərarı onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündən dərhal icra ediləlidir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 301-ci maddəsinin şərhinə).

Məhkəmə qətnaməsinə (qərarına) əsasən işçi əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 71-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla AR ƏM-in 74-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin "b" bəndi ilə xitam verilə bilər. AR ƏM-in 71-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, işəgötürən bu halda işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanını araşdırmalıdır. İşəgötürənin belə imkanları olmadıqda və ya işçi təklif olunan başqa işə keçməkdən imtina etdikdə onunla bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-in 74-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin "b" bəndi ilə xitam edilir.

Maddə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi

1. Tərəflər əmək müqaviləsi bağlarkən 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 səhiyyə 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 ikinci 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.

1. AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsində əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin 6 əsası təsbit edilmişdir. Lakin bu əsasların əksəriyyəti göndərici xarakter daşıyır və AR ƏM-in ayrı-ayrı maddələrində onların məzmununu və bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası açıqlanır. AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "e" bəndinin də məzmununu AR ƏM-in 75-ci maddəsində verilmişdir. Əmək müqaviləsinin tərəfləri əmək müqaviləsi bağlayarkən ona xitam verilməsinin AR ƏM-də nəzərdə tutulan hallarından fərqli olan əlavə hallarını müəyyən edə bilər, bir şərtlə ki, tərəflər onların şərəf və ləyaqətini alçaldan, bu məcəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmağa yönəldilən şərtlər müəyyən etməsinlər. Əks təqdirdə göstərilən şərtlər əmək müqaviləsinin məzmununa daxil edildiyi andan etibarsız hesab ediləcəkdir.

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

a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı:

Bu əsas həm AR ƏQM-in 36-cı maddəsinin 1-ci bəndində, həm də "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununun 26-cı maddəsinin ikinci hissəsinin "a" bəndində nəzərdə tutulmuşdu. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı yeni AR ƏM-in əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları adlanan 68-ci maddəsində deyil, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi adlanan 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "a" bəndində nəzərdə tutulmuşdur.

AR ƏQM kimi, AR ƏM-də tərəflərin qarşılıqlı razılığını əmək müqaviləsinin xitamının müstəqil əsası kimi fərqləndirmir. O, yalnız əmək müqaviləsi bağlanarkən əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əlavə halı kimi nəzərdə tutula bilər. Bu hal üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi həm işçinin, həm də işəgötürənin əmək müqaviləsinin xitamına yönəlmiş razılaşdırılmış şəkildə iradə ifadəsi mövcud olduqda mümkün ola bilər.

Tərəflərin razılaşması müqavilə hüququnun ümumi prinsiplərinə müfəviq surətdə istənilən müqavilənin qüvvəsinə xitam verilməsinin universal üsuludur. Tərəflərin razılaşması neytral xarakter daşıyan ifadədir. Təcrübədə o, müxtəlif səbəblərə görə həm işəgötürəni, həm də işçini qane edə bilər. İşəgötürən ondan əmək münasibətinə və məhkəmə araşdırmasına gətirib çıxara biləcək əsaslar üzrə işdən çıxarmaya alternativ kimi istifadə edə bilər, işçiyə isə işdən çıxmanın belə rəsmiləşdirilməsi işdən çıxmanı maksimum sürət

ləndirməyə imkan verə bilər. Razılaşmanın əldə edilməsi halında əmək münasibətlərini ləğv etmək təşəbbüsünün hansı tərəfdən – işçidən, yaxud işəgötürəndən irəli gəlməsi əhəmiyyət kəsb etmir. Lakin çox vaxt təcrübədə əmək müqaviləsinin ləğvinin bu əsasından işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən çıxarma üçün qanuni əsaslar mövcud olmadıqda istifadə edilir. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə həm müddətli əmək müqaviləsinə, həm də qeyri-müəyyən müddətə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilməyə bilər. Lakin bir qayda olaraq, bu əsas üzrə müddətli əmək müqaviləsinə onun müddəti bitənədək xitam verilir. Şərh edilən maddə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi imkanını məhdudlaşdıran hansısa səbəbi nəzərdə tutmur.

Məhkəmə təcrübəsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsinin ləğvi haqqında işçi ilə işəgötürən arasında əldə edilmiş razılığın ləğvi imkanını nəzərdə tutur. Müvafiq razılaşmanın ləğvi üçün yeganə şərt bu məsələyə dair işəgötürənlə işçi arasında qarşılıqlı razılığın əldə olunmasıdır.

Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsi ləğv olunduqda AR ƏM bu hal üzrə əmək müqaviləsinə xitam vermək niyyəti haqqında digər tərəfi qabaqcadan xəbərdar etmək vəzifəsini müəyyən etmir. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsi tərəflərin müəyyən etdikləri istənilən gün ləğv edilə bilər. Buna görə də təcrübədə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi çox vaxt tərəflərin əmək münasibətlərinə dərhal xitam verilməsində maraqlı olduqları hallarda tətbiq olunur.

Tərəflərin əmək müqaviləsinin qüvvəsinə nə vaxtdan etibarən xitam verilməsi haqqında razılığa gələ bilməməsi halında razılaşma əldə olunmamış hesab edilir və bu hal üzrə əmək müqaviləsinin xitamına yol verilmir.

Tərəflərin əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında razılaşmasının formasına qarşı AR ƏM heç bir tələb irəli sürmür. Lakin belə razılaşma yazılı olmalıdır. Tərəflərin göstərilən razılaşmasının yazılı formasına riayət olunmasını, məsələn, işçi və işəgötürənin eyni adlı vahid yazılı sənədi imzalaması halında və ya işəgötürənin, işçinin tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında təklifi təsbit edən ərizəsinə "müsbət" dərkənar qoyması halında təsbit etmək olar.

"Əmək müqaviləsinin bağlanmasını, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun 23 dekabr 1993-cü il tarixli 5 sayılı qərarının 7-ci bəndinə əsasən tərəflərin sənədi əmək müqaviləsinə (kontrakta) xitam verilməsi üçün işçi ilə işəgötürən arasında razılıq əldə olunduqda müqaviləyə tərəflərin müəyyənləşdirdiyi müddətdə xitam verilir. Belə razılaşma yalnız işəgötürən ilə işçinin qarşılıqlı razılığı olduqda ləğv edilə bilər.

b) Səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq işdə (vəzifədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyində görə:

Əmək müqaviləsinin bağlanması şərtləri AR ƏM-in 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normalarının tələblərinə uyğun olmalıdır. İşçinin əmək şəraiti normal (təhlükəsiz), ağır, zərərli və təhlükəli ola bilər.

Normal (təhlükəsiz) əmək şəraiti - zərərli və təhlükəli istehsalat amillərinin işləyənlərə təsirinin istisna olduğu və ya onların təsir səviyyəsinin müəyyən olunmuş normativlərdən artıq olmadığı əmək şəraitidir.

Zərərli əmək şəraiti - gigiyena normalalarını üstələyən və işçinin orqanizminə və ya nəsəl artımına əlverişsiz təsir göstərən zərərli istehsalat amillərinin mövcudluğu ilə xarakterizə olunan əmək şəraitidir.

Təhlükəli əmək şəraiti - istehsalat amillərinin iş növbəsi (yaxud onun bir hissəsi) ərzində təsiri həyat üçün təhlükə, kəskin peşə zədələnmələrinin formalarının yaranmasının yüksək riskini yaradan səviyyələri ilə xarakterizə olunan əmək şəraitidir.

Ağır əmək şəraiti dedikdə əsasən dayaq - hərəkət aparatına və orqanizmin funksional sistemlərinə təzyiqlə əks etdirən, yerinə yetirilməsi insanın əzələ kütləsinin 2/3-sindən çoxunun cəlb edilməsi ilə bağlı olan işin yerinə yetirilməsi zamanı mövcud olan əmək şəraiti başa düşülür.

Hər bir konkret iş yerində əmək şəraitinin xarakteristikalarının (göstəricilərinin) müəyyən edilməsi üçün işgötürənlər təşkilatlarında mövcud olan bütün iş yerlərinin dövrü attestasiyasını keçirməlidirlər. Belə attestasiyanın məqsədlərindən biri əmək müqavilələrinə işçilərin əmək şəraitinin daxil edilməsidir. Əmək şəraitinin xarakteristikası zərərli və təhlükəli istehsalat amillərinin – fiziki (küvvə, vibrasiya, mikroiklim, elektromaqnit və ionlaşdırıcı şüalanma, işıqlanma), bioloji, kimyəvi amillərin, eləcə də əməyin ağırlıq və gərginlik göstəricilərinin göstərilməsindən ibarətdir.

Zərərli, təhlükəli və ağır əmək şəraiti işçilər üçün əlavə kompensasiya və güzəştlərin müəyyən olunmasını nəzərdə tutur ki, bu da əmək müqaviləsində əks etdirilməlidir. Məsələn, AR ƏM -in 115-ci maddəsi əmək şəraitinə əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə altı təqvim günündən az olmayan əlavə məzuniyyətlərin verilməsini nəzərdə tutur. Əmək müqaviləsində belə məzuniyyətin konkret müddəti və onun verilməsi qaydası göstərilir.

Ağır, zərərli və təhlükəli istehsalatlarda işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələrdən keçməsi işgötürənin hesabına təmin edilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM -in 226-cı maddəsinin birinci hissəsinin şərhinə).

AR ƏM-in 48-ci maddəsinin beşinci hissəsinə əsasən işçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhəlinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yevinti sənayesi, ictimai işə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməlidirlər. Belə əmək şəraitli işlərin (vəzifələrin) siyahısı AR NK-nın 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

İşçi icbari tibbi müayinədən keçərkən səhiyyə müəssisəsi işçinin həmin vəzifədə (peşədə) çalışmasının sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə rəy verərsə, işgötürən həmin işçinin öz razılığı ilə yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirilməsi üçün tədbirlər görməlidir. Əgər işçi işgötürən tərəfindən təklif olunan işə keçməkdən imtina edərsə və ya işgötürənin belə imkanları olmadıqda, həmin işçi ilə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "b" bəndi ilə xitam verilə bilər. Bir şərtlə ki, əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər AR ƏM -in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "b" bəndində nəzərdə tutulmuş əsas əmək müqaviləsinə daxil olmuş olsunlar. Onu da qeyd etmək ki, əgər işçi ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli işə (vəzifəyə) qəbul olumursa, tərəflərin razılığına əsasən bu şərt hökmən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir.

c) Əmək funksiyasının müəyyən müddətə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;

Əmək müqaviləsi bağlanarkən hökmən işgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərilməlidir. İşçi peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan işə qəbul edilərkən belə xəstəliyə tutulmanın ehtimal olunan müddəti barədə işgötürən hökmən onu xəbərdar etməlidir. Bu halda yalnız həmin müddətlə məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanmalı və onun müddəti

bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərti ilə başqa iş verilməlidir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 224-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin şərhinə).

AR NK-nın 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 №-li qərarı ilə "İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısı" təsdiq edilmişdir. Bu Siyahıya 26 adda iş yeri daxildir (Bax: bu maddəyə əlavəyə):

İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin S İ Y A H I S I

№	İş yerlərinin adı	Xəstəliyin adı	Peşə xəstəliklərini törədən istehsalat faktorları
1.	2.	3.	4.
1.	Sənayenin müxtəlif sahələrində, tikintidə, kənd təsərrüfatında, nəqliyyatda, xidmət sahəsində kimyəvi maddələrin alınması, emalı, tətbiqi prosesləri ilə əlaqədar bütün iş yerləri (o cümlədən laboratoriya işləri)	<p>orqan və sistemlərin təcrid olunmuş və ya müştərək zədələnməsi ilə gedən kəskin, xroniki intoksikasiyalar və onların fəsadları</p> <p>tənəffüs orqanlarının toksiki zədələnmələri, rinofarinqolaringit, burun arakəsməsinin perforasiyası, traxeit, bronxit, nevmoskleroz və s.</p> <p>toksiki anemiya</p> <p>toksiki hepatit</p>	<p>kimyəvi maddələr: ilkin xammal, aralıq, yabançı və son məhsullar</p> <p>azot turşusu, amonyak, azot oksidləri, izosianatlar, silisium üzvi birləşmələri, selen, kükürd və onun birləşmələri, formaldehid, ftal anhidridi, flor və onun birləşmələri, xlor və onun birləşmələri; xrom və onun birləşmələri</p> <p>aromatik sıra amino-nitro və xlor birləşmələri, benzol və onun törəmələri, benzolun homologları, heksametilen, diamin, pestisidlər (üzvi-xlor), qurğuşun və onun qeyri-üzvi birləşmələri;</p> <p>aromatik sıra amino və nitro birləşmələr, benzol və onun törəmələri (stiro), yağ sırası karbohidratların haloid törəmələri, hidrazin və onun birləşmələri, pestisidlər (üzvi xlor), fosfor və onun birləşmələri, flor və onun birləşmələri;</p>

		<p>toksiki nefropatiya</p> <p>sinir sisteminin toksiki zədələnməsi: polinevropatiya, nevrozabənzər hallar, esefalopatiya</p> <p>gözün toksiki zədələnmələri: katarakta</p> <p>konyuktivit, keratokonyuktivit</p> <p>sümüklərin toksiki zədələnmələri: osteoporez, osteoskleroz, çənənin nekrozu</p>	<p>beta-naftol, kadmium, dördxlörlü karbon</p> <p>aromatik sıra amino-nitro və xlor birləşmələri, heksametilen diamin, benzol və onun törəmələri (benzolun homoloqları, stirol), yağ sırası karbohidratların haloid törəmələri, hidrazin və onun birləşmələri, marqans, pestisidlər, civə və onun birləşmələri, kükürlü karbon, tetrasmin, qurğuşun;</p> <p>trinitrotoluol;</p> <p>azot turşusu, ammiak, azot oksidləri, izosianatlar, kükürd və onun birləşmələri, formaldehid, ftor və onun birləşmələri, xlor və onun birləşmələri;</p> <p>sarı fosfor və onun birləşmələri, ftor və onun birləşmələri</p>
2.	<p>Kimya, neft emalı, maşınqayırma, metallurgiya, ağac emalı, dəri-xammal, dəri-gön, yeyinti məhsulları sənayesinin müəssisələri, neftdaşıyan gəmilərin təmizlənməsi, inşaat məhsulları, mebel istehsalı, şaxtada inşaatçıların məşğul olduqları iş yerləri</p>	<p>dəri xəstəlikləri: epidermoz, təmas dermatiti, fotodermatit, onixiyalar, paranixiyalar, toksiki melanodermiya, yağ follikulitləri</p>	<p>neft, daş kömür (benzin, ağ neft, sürtkü yağları, krezol, mezol, qudron, asfalt və onun distillatları) emalı məhsulları, xlorlaşdırılmış naftalinlər, turşular, qələvilər, üzvi həlledicilər, hidrosulfid, xlorlu əhəng, ağır metal duzları, arsen, sürmə birləşmələri, formalin yapışqan</p>

3.	Əlvan metallar, plastik kütlələr (ftoroplast) istehsalı və təkrar emalı, əlvan metallardan düzəlmiş materialların istifadə edildiyi iş yerləri	metal qızdırması, ftoroplast (teflon) qızdırması	əlvan metalların (sink, mis, nikel, sürmə və b.) kondensasiya aerosolları, ikinci polimerizasiya (ftoroplast) aerosolları
4.	Mədənlərdə, şaxtələrdə, açıq karxanalarda, dağ-mədən və kömür sənayelərinin zənginləşdirmə və bitirmə fabriklərində aparılan işlər: qeyri-filiz süxur və materialların, asbest, silikatların, çınqıl və başqalarının hasilatı; asbestosement və digər asbest tərkibli materialların (boru, şifer, panel lövhələr, friksion və asbest toxunma mal məmulatları və b.) istehsalı, çini və saxsı, şüşə məmulatlarının istehsalı; odadavamlı maddə və abrazivlərin istehsalı və tətbiqi; metallurgiya və tökmə istehsalatları, maşınqayırma və metal emalı, qaynaq işləri, səpələnən materialların üyüdülməsi, plastik kütlə emalı, istehsalı və toz ifrazı ilə ədəqədar digər işlər;	pnevmoniozlar, silikoz, silikatozlar, metallokoniozlar, karbokoniozlar, qarışıq tozdan törənən pnevmoniozlar, plastmas tozlarından törənən pnevmoniozlar	sərbəst və silisium oksidi olan tozlar, karbon tərkibli tozlar (kömür, koks, his və s.), qarışıq tozlar, metal və onların oksidlərinin tozları, o cümlədən qaynaq aerosolu, üzvi və qeyri-üzvi mineral liflərin, plastmasların tozları;

	keçə, yarma, şəkər, yun istehsallarında ilk emal, toz ifrazi ilə əlaqədar digər iş yerləri	xroniki bronxitlər	bitki və heyvan mənşəli üzvi tozlar (un, taxıl, tük, yun, tütün, kağız, şəkər və s.); eyni vaxtda toz və kimyəvi faktorların (qı-çıqlandırıcı maddələr, özüyeriyən dağ maşınlarının işlənmiş yanma komponentləri və s.) əl-verişsiz iqlim şəraitində toz və toksiki toz
5.	Toxuculuq istehsalında pambıq, kətan və s. emalı ilə əlaqədar iş yerləri	bissinoz, xroniki rino-farinqolarinqit, al-lergik xəstəliklər, şişlər (törəmələr)	müxtəlif bitki tozları
6.	Radioaktiv maddələr və ionizəedici mən-bəzlərlə əlaqədar büt-ün iş yerləri	şüa xəstəliyi, yerli şüa zədələnmələri (kəs-kin və ya xroniki)	xarici ionizəedici şüalanma-nın orqanizmə birdəfəlik qısamüddətli və ya az miq-darda uzunmüddətli təsiri
7.	İfrat yüksək tezlik radiodiapozonlu elektromaqnit şüala-rının sistematik təsi-ri, optik, kvant gene-ratorlarının öyrənil-məsi ilə bağlı bütün iş yerləri	vegetativ- damar dis-toniyası, astenik, as-teno- vegetativ hipot-alamik sindromlar, lazer şüalanmasından toxumaların yerli zə-dələnmələri (dəri ya-nığı, gözün buynuz qişasının, torlu qişa-sının zədələnmələri)	ifrat yüksək tezlik (İYT) radiodipozonlu elektro maqnit şüalanmalarının sistematik təsiri, koherent monoxromatik şüalanma-lar, lazer şüalarının lokal təsiri
8.	Vibrasiya yaradan maşınlarla əlaqədar işlər	vibrasiya xəstəliyi	istehsalat şəraitində işçi-lərin əllərinə təsir edən lokal vibrasiyanın və iş yerlərinin ümumi vibrasi-yasının uzunmüddətli sis-tematik təsiri
9.	Sənayedə, tikintidə, kənd təsərrüfatında, nəqliyyatda intensiv istehsalat səs- küyü-nün təsiri ilə əlaqə-dar bütün iş yerləri	koxlear nevrit	istehsalat səs-küyünün sistematik təsiri

10.	Ultrasəs defektoskopları və tibb aparatları ilə əlaqədar iş yerləri	əllərin vegetativ-sensor (angio-nevroz və ya sensomotor) polinevropatiyası	ultrasəsin təmas yolu ilə əllərə ötürülməsi
11.	Dəmir-press, qaz, elektrik- qaynaq və termik işlər, şüşə məmulatlarının hazırlanması, metallurgiyada ionizədən və ionizə etməyən infraqırmızı və ultrabənövşəyi şüaların təsiri ilə əlaqədar iş yerləri	elektrooftalmiya, katarakta	şüa enerjisinin sistematik təsiri (infraqırmızı, ultrabənövşəyi şüalanma, İYT şüalanma, rentgen, qamma şüalar, neytron, proton şüalanması)
12.	Dalğıcı işləri, kessonlarda, barokameralarda, yüksək atmosfer təzyiqi şəraitində olan iş yerləri	Dekompressiya (kesson) xəstəliyi və onun nəticələri	yüksək atmosfer təzyiqi, dekompressiya prosesləri
13.	Dərin şaxtalarda, tökmə, poladəritmə, təbəqəyayma, boruyayma sexlərində iş, istehsalat sobalarının təmiri, soba, qazan, tiyanların təmizlənməsi, şüşə qaynağı və yüksək temperaturda aparılan işlər	İstilikvurma, qıcolma vəziyyəti	iş zonasında yüksək temperatur və intensiv istilik şüalanması
14.	Balıqtutma gəmilərində, ət-balıq kombinatlarında, meşə tədarükü, nəm, bataqlıq yerlərdə, dağ mədənlərində, su basmış, su əhatəli istehsal şəraitində, daimi donma şəraitində olan işlər, şaxta üsulu ilə neft hasilatı və iş mühitində aşağı temperatur olan digər iş yerləri	Oblitirəedici endoarteriit, vegetativ-sensor polinevropatiya, angiopatiya, poliradiokulionevropatiya	iş zonasında aşağı temperatur

15.	Gön-dəri və xəz istehsalı, kənd təsərrüfatı işləri (çöl); balıq emalı üzrə gəmilərdə və sahil müəssisələrində iş yerləri	onixodistrofiyalar, mexaniki epidermozlar	mezdra emalı, temperatur və meteoroloji faktorlar
16.	Böyük sürətlə yerinə yetirilən, yüksək hərəkət koordinasiyası tələb edən, lokal əzələ gərginliyi ilə əlaqədar iş yerləri	koordinator nevrozlar, o cümlədən yazı spazmı	yüksək hərəkət koordinasiyası, sürətlə yerinə yetirilən eyni tipli hərəkətlər
17.	Hesablayıcı mərkəzlər, nəşriyyat, rabitə metallurgiya, dağ-mədən, kənd təsərrüfatı, nəqliyyat, incəsənətin bəzi sahələrində (musiqi, sirk) dayaq- hərəkət sisteminə təsir göstərən bütün iş yerləri	periferik sinir sistemi və dayaq-hərəkət aparatının, qadın daxili ciniyyət orqanlarının xəstəlikləri	uzun müddət (10 ildən az olmamaq şərti ilə) ağır yüklərin qaldırılması və daşınması (eyni tipli və yüksək gərgin hərəkətlərə), xüsusi güc tətbiq etməklə əllərdə yüklərin sistemə saxlanması, bədənin məcburi vəziyyəti və s.
18.	Uzun müddət statik gərginlik, ayaqüstə durma, ağır yüklərin sistemə daşınması ilə əlaqədar işlər	iltihabi (tromboflebit) və ya trofiki pozğunluqlarla fəsadlaşmış ayaq venalarının nəzərə çarpan varikoz genişlənməsi	uzun müddət ayaqüstə məcburi iş vəziyyəti
19.	Müəllimlik, radio və televiziya diktör işi, aktyor işinin vokal-danışıq növləri, telefon stansiyalarında iş yerləri	xroniki laringit, vazomotor monoxordit, səs telləri düyüncükləri, səs büküşlərinin təmas xoraları, fonostenya	uzun müddət səs büküşlərinin sistemə gərginləşməsi
20.	Kartoqrafiya, elektron maşınlarla ferrit yığılması, qiymətli və yarımqiymətli daşların işlənməsi və keyfiyyətinə nəzarət, optik cihazlarla korrektor işi	inkişaf edən yaxıngörmə	yaxın məsafədən, kiçik ölçülü əşyaların ayırd olunması zamanı gözün həddən artıq gərginləşməsi

21.	Nəfəsli çalğı alətləri ilə əlaqədar iş, şüşə məmulatlarının mexanikləşdirilməmiş üfürülməsi ilə bağlı iş yerləri	ağciyər emfizeması	iş prosesində sistematik gərgin ekspirasiya
22.	Psixiatriya müəssisələrində tibbi personal, o cümlədən psixi inkişafdan geri qalmış uşaqlar üçün xüsusişdirilmiş məktəblərin müəllimləri və xidmət heyəti	nevrozlar	uzun müddət bilavasitə ruhi xəstələrlə əlaqə
23.	İnfeksion şöbələrdə, baytarlıq xidmətində, vərəm əleyhinə müəssisələrdə, vərəm xəstələri üçün mikrobioəmək emalatxanalarında, heyvandarlıq təsərrüfatlarında, ot kombinatlarında, şirniyyat sexlərində, konserv zavodlarında, dəri-gön və xəz xammalı emalı, gəmilərdə və quruda balıq sənayesində, meşə massivləri şəraitində, mədən və şaxtalarda iş yerləri	İnfeksion və parazit xəstəliklər (vərəm, bruselyoz, qara yara, gənə ensefaliti, ornitoz, toksoplazmoz, virus hepatiti, dəri mikozu, qoturluq, sifilis və s.)	infeksion xəstələrlə əlaqə, infeksiyalaşmış materiallar və ya xəstəlik keçiriciləri, xəstə heyvanlar, heyvan və bitki mənşəli məhsullarla təmas (dəri, yun, donuz tükü, at tükü, ət, dəri-gön, xəz xammalı, taxıl, pambıq və b.); gəmiricilərlə təmas, zərərli təsirə məruz qalmış səthlər, yeraltı şərait
24.	Mikrobiologiya, tibbi farmokologiya sənayesində, kənd təsərrüfatında göbələyin istehsalı və tətbiqi ilə əlaqədar iş yerləri	disbakterioz, dəri və selikli qişaların kandidomikozu, visseral kandidoz	antibiotiklər, zülal-vitamin konsentratları, yem mayası, kombikorm

25.	İstehsalatın müxtəlif sahələrində allergenlərin təsiri ilə əlaqədar işlər: kimya, kimya-farmakologiya, inşaat, ağac emalı sənayesi, metallurgiya, maşınqayırma, toxuculuq; kond təsərrüfatında, nəqliyyatda; məişət xidməti müəssisələrində (kimyəvi təmizləmə, bərbərxana, paltaryuna və b.); tibb və aptek müəssisələrində, laboratoriyalarda (sənaye müəssisələrində, institutlarda və s.), vivalrlərdə olan iş yerləri	allergik xəstəliklər: konyuktivit, rinit, rino-faringit, rinolarin-git, rinosinusit, bron-xial astma, astmatik bronxit, ekzogen alve-olit, dermatit, ekzema, toksidermiya, Kvinke ödemi, məxmərək, anafilaktik şok, toksikoallergik hepatit, mərkəzi və periferik sistemin zədələnməsi	allergenlər- kimyəvi maddələr, dərman preparatları, bioloji maddələr
26.	Neft-kimya, əlvan metallurgiya (əlvan metalların istehsalı və təkrar emalı), radioaktiv maddələr, ionizəedici şüaların digər növləri ilə əlaqədar iş yerləri	<p>dəri şişləri (hiperkeratozlar, epiteliomalar, papillomalar, xərçəng, leykokeratoz)</p> <p>ağız boşluğu və tənəffüs orqanlarının şişi</p> <p>qaraciyər şişləri</p> <p>mədə xərçəngi</p> <p>leykozlar</p> <p>sidik kisəsinin şişləri (papilloma, xərçəng)</p> <p>sümük şişləri</p>	<p>daş kömür, neft, slans emalı, ionizəedici şüaların təsiri (rentgen, qamma və s.);</p> <p>nikel, xrom, arsen, daş kömür qətranları, asbest, asfalt, radioaktiv filiz tozu və onun üzərində adsorbsiya olunmuş karbohidratla nəfəs alma;</p> <p>vinil xlorid, qaraciyər toxunmasına meylli radioaktiv maddələrlə uzunmüddətli təmas (polonium, torium, plutonium);</p> <p>xromun altivalentli birləşmələri;</p> <p>benzol və müxtəlif növlü ionizəedici radiasiyanın təsiri;</p> <p>benzol və naftalin sırası aminlər;</p> <p>ostcotrop radioaktiv maddələrlə uzunmüddətli təmas (radium, stronsium, plutonium)</p>

Məhz bu Siyahıda göstərilmiş iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "c" bəndi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi əsası təraflərin qarşılıqlı razılığı ilə hökmən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir.

ç) İşin və göstərilən xidmətlərin həmçinin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi öhdəlik götürdükdə;

Bu əsas üzrə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün eyni zamanda aşağıdakı şərtlər mövcud olmalıdır:

1) müəssisədə hökmən işin və ya göstərilən xidmətlərin həcmi azalmalıdır;

2) işin və ya göstərilən xidmətlərin həcmnin konkret işçi tərəfindən yerinə yetirilən hissəsi azalmalıdır;

3) işəgötürənin əmək müqaviləsində işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı barədə öhdəliyi öz əksini tapmalıdır;

4) əmək müqaviləsində işəgötürənin öz öhdəliyi yoxdursa, işəgötürən tərəfindən imzalanmış və möhürlənmiş yazılı sənəddə (məsələn: yazılı iltizam verildikdə) onunla hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ifadə olunmalıdır. Bu halda göstərilən əsasla AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilə bilər.

d) Bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallarda. "d" bəndi tərəflərə qüvvədə olan qanunvericiliyə nisbətən işçinin vəziyyətini pisləşdirməyən, onların əmək hüquqlarını məhdudlaşdırmayan əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin digər hallarını müəyyən etməyə imkan verir. Məsələn: sınağın nəticəsi qənaətləndirici olmadıqda; yerinə yetirilən işin xüsusi biliklər tələb etməsi halında təhsil haqqında sənədin olmaması və s.;

3. Əmək münasibətlərinin daha dolğun tənzimlənməsi, habelə baş verə bilsə hər hansı əmək mübahisəsinin düzgün, hərtərəfli və obyektiv araşdırılması və həll edilməsi məqsədi ilə tərəflər əmək müqaviləsi bağlayarkən AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallardan işçinin əmək şəraitinə uyğun olanın birini və ya bir neçəsini əmək müqaviləsinə daxil etməlidir. Məhz göstərilən hallar əmək müqaviləsinə daxil edildiyi təqdirdə AR ƏM-nin 75-ci maddəsinin ikinci hissəsində təsbit olunmuş əsaslardan biri ilə əmək müqaviləsinə xitam verilə bilər.

4. Əmək müqaviləsində ona xitam verilməsi barədə tərəflərin nəzərdə tutduqları hallar AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə, yəni tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafelərin haqq-ədələtlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması, maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki, maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi, habelə əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə zidd olmamalıdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-nin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsinin şərhinə).

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.

1. Şərh olunan maddə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdıran şərtləri təsbit edir. Qanunverici müəyyən edir ki, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər. Əgər işçi ilə bağlanmış müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtararsa, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə ya AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “b” bəndi ilə və yaxud AR ƏM-in 73-cü maddəsi ilə xitam verilə bilər.

2. Qanunverici eyni zamanda əmək müqaviləsinə iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilməsini qadağan edir. Məsələn, işçi 2005-ci ilin martın 25-də attestasiyadan keçərkən onun tutduğu vəzifəyə uyğun gəlməməsi barədə attestasiya komissiyası tərəfindən qərar qəbul edilmişdir. 2005-ci ilin martın 31-də işçi heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlmir. AR ƏM-in 72-ci maddəsinin “a” bəndinə əsasən heç bir üzrlü səbəb olmadan işçinin bütün iş günü işə gəlməməsi əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir və bu hal onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “ç” bəndi ilə ləğv olunması üçün əsasdır. Deməli işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün iki müstəqil əsas (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “c” və “ç” bəndləri) vardır. İki müstəqil əsas olmağına baxmayaraq işəgötürən işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “c” və yaxud da “ç” bəndi ilə ləğv edə bilər.

Əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün əsas varsa, bu hələ onunla əmək müqaviləsinin ləğv etməyə hüquq vermir. Qanunvericilik müəyyən edir ki, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilərkən, AR ƏM-in 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl edilməli, habelə bu məcəllənin 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara diqqət yetirilməlidir. Əks təqdirdə işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əmək mübahisəsinə baxan məhkəmə tərəfindən qanunsuz hesab olunacaqdır. Məsələn, işçi hamilədir, lakin heç bir üzrlü səbəb olmadan işə gəlməmişdir. Deməli, AR ƏM-in 72-ci maddəsinin “a” bəndinə əsasən işçinin heç bir üzrlü səbəb olmadan işə gəlməməsi əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir və AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “ç” bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün əsasdır. Lakin AR ƏM-in 79-cu maddəsi işəgötürən tərəfindən hamilə qadınlarla əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əsaslarla (müəssisənin ləğv edilməsi istisna olunmaqla) ləğv etməyi qadağan edir. Deməli, bu hal hökmən işəgötürən tərəfindən nəzərə alınmalıdır.

On birinci fəsil

Əmək müqavilələrinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

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

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

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

orta əmək haqqından az olmamaqla işdənçıxarma müavinəti;

işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələnin günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir.

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

5. Bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatla 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 (4) bu maddənin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş hala şamil olunmur.

6. Kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində işçilərin işə düzəltdiyi dövr ərzində daha uzun müddətə orta əmək haqqının saxlanması, habelə bu maddənin üçüncü və yeddinci hissələrində göstərilmiş ödəmələrin daha yüksək məbləğdə verilməsi nəzərdə tutula bilər.

7. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c», 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «a» və «c» bəndləri ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəyir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin 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 əməkhaqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir (16).*

8. İşəgötürənlər iş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasından olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər (6).

1. Şərh olunan maddə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatlarını təsbit edir.

Həm əvvəllər qüvvədə olan 10 dekabr 1971-ci il tarixli AR ƏQM, həm də AR ƏM işəgötürənin üzərinə işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə əmək müqaviləsinə ləğv etməzdən azı iki ay əvvəl işçini rəsmi xəbərdar etmək vəzifəsini qoyan qaydanı saxlamışdır.

Xəbərdarlıq müddəti ərzində işçi tutduğu vəzifəni icra etməli və müəssisədə qüvvədə olan müəssisədaxili intizam qaydalarına riayət etməlidir. İşçi əmək vəzifələrinin icra olunmamasına, yaxud lazımi qaydada icra olunmamasına görə intizam tənbehinə məruz qala bilər (məsələn, işdən çıxarıla da bilər).

İşçinin qarşıdakı işdən çıxarma haqqında xəbərdar edilməsinin maksimum müddəti qanunla müəyyən olunmamışdır. Daha uzun müddət üçün xəbərdarlıq müddətinin müəyyən olunması işçinin əmək hüquqlarını pozmur, əksinə, ona yeni iş axtarmaq üçün daha çox vaxt verir.

AR ƏM işəgötürənin işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövrdə, yaxud məzuniyyətə düşdükdə olduğu dövrdə işçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı ilə əlaqədar onun vəzifəsini ixtisara salmasını və qarşıdakı işdən çıxarılması haqqında xəbərdar etməsini qadağan etmir. Lakin işəgötürən bu dövrlərdə göstərilən əsas üzrə işçini işdən çıxara bilməz.

Xəbərdarlıq müddəti bu dövrlərdə başa çatdıqda işçi onun xəstəliyinin, yaxud məzuniyyətinin sonuncu günündən sonrakı gün və ya daha sonrakı gün işdən çıxarıla bilər.

İşçi özünü işəgötürəndən müddəti azaltmağı xahiş edə bilər (məsələn, münasib iş tapdıqda və dərhal həmin işə başlamaq istədikdə). İşəgötürən xəbərdarlıq müddəti ərzində işin davam etdirilməsinə təkid etmədikdə işçi bu müddətə başa çatana qədər işdən çıxarıla bilər. Lakin işçi iki aylıq xəbərdarlıq müddəti başa çatana qədər özünə yeni iş yeri tapdıqda əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malik olub-olmaması məsələsi əvvəlki tərkib qanunvericilikdə öz həllini tapmamışdır. Lakin işdən çıxarılma tarixinin dəyişdirilməsini yazılı surətdə təsbit etmək məqsəduyğundur. Bu halda razılıqla işdən çıxarılma tarixinin dəyişdirilməsinə aiddir, işdən çıxmanın səbəbi isə dəyişmişdir. Buna görə də əmək müqaviləsi AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə deyil, 70-ci maddənin "b" bəndi ilə işçiyə müvafiq təminatlar verilməklə ləğv olunur. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq 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. Xəbərdarlıq müddəti dövründə işçi məşğulluq mərkəzinə, başqa işəgötürənlərə müraciət edərkən yeni iş yeri seçə bilər. İşçilərə yeni iş yeri tapmağa imkan yaradılması məqsədilə kollektiv müqavilələrdə iş həftəsində işçiyə əmək haqqı saxlanılmaqla bir neçə iş günü əmək funksiyasının icrasından azad olunması nəzərdə tutula bilər.

3. Qanunvericilik müəyyən edir ki, əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "a" və "b" bəndləri ilə ləğv edilərkən işçilərə:

– orta əmək haqqından az olmamaqla işdən çıxarma müavinəti;

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

Orta əmək haqqı - işçiyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə işəgötürən tərəfindən ödənilmiş məvacib və onun tərkibinə daxil olan ödəmələrin AR ƏM-in və digər normativ hüquqi aktlarla nəzərdə tutulan q., dada müəyyən olunan məbləğdir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 177-ci maddəsinin birinci hissəsinin şərhinə).

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 cəmindən hesablanır.

4. AR ƏM-dən fərqli olaraq, yeni AR ƏM işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisarı olunduqda bu Məcəllənin, 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə, habelə 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "c" bəndi ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən 77-ci maddənin birinci hissəsi ilə və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən olunmuş xəbərdarlıq müddətinə əməl edilmədən əmək müqaviləsinin ləğv olunması imkanını da nəzərdə tutur. Lakin bunun üçün işəgötürən, birincisi, işçinin azı iki ay əvvəl xəbərdar etmədən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yazılı razılığını almaq; ikincisi, azı iki aylıq əmək haqqını bir dəfəyə ödəməlidir. Bu qaydadan istifadə edərkən işəgötürən işçiyə başqa münasib iş təklif etmir. Təşəbbüs işəgötürənə məxsus olduğundan əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi tarixini də o, müəyyən edir. Xəbərdarlıq müddətləri əvəzinə azı iki aylıq əmək haqqı işçiyə işdən çıxdığı gün (sonuncu iş günü) son haqq-hesabla birlikdə ödənilir.

5. İşçi işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Baş Məşğulluq İdarəsi və onun yerli orqanları həyata keçirir) tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatdan alınmış şəxslərə verilir. İşdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı işəgötürən, müəssisə ləğv edildikdə isə onun əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ödənilməlidir. Bu qayda AR ƏM-in 77-ci maddəsinin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş hala şamil olunmur.

6. Qüvvədə olan qanunvericilikdən fərqli olaraq, kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində işçilərin daha uzun müddətə orta əmək haqqının (məsələn 4, 5, 6 ay üçün) saxlanılması, habelə AR ƏM-in 77-ci maddəsinin üçüncü və yeddinci hissələrində göstərilmiş ödənişlərin daha yüksək məbləğdə verilməsi nəzərdə tutula bilər.

7. Qanunvericilik əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin bəzi hallarında işçiyə müəyyən məbləğdə müavinət ödənilməsinə də nəzərdə tutur. Belə ki, əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "c" bəndi (əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi), 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "a" (işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda) və "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) bəndləri ilə xitam verildikdə işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəyir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar (AR ƏM-in 74-cü maddəsinin "e" bəndi) əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vərsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.

8. İş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən çıxarılmış valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olunmuş uşaqların, habelə onların arasından olan şəxslər üçün qanunvericiliklə bir sıra təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Bu təminatlar şərh olunan maddənin 8-ci hissəsində təsbit olunmuşdur.

9. İşəgötürənlər iş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 22 iyun tarixli Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasından olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəlmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.

"Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 1-ci maddəsinə əsasən valideynlərini itirmiş uşaqlar dedikdə hər iki valideyni vəfat etmiş 18 yaşınadək olan şəxslər başa düşülür.

Valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqlar dedikdə isə hər iki valideyni:

- məlum olmayan;
- valideynlik hüquqlarından məhrum edilən və ya valideynlik hüquqları məhdudlaşdırılan;
- xəbərsiz itkin düşmüş, fəaliyyət qabiliyyəti olmayan (fəaliyyət qabiliyyəti məhdudlaşdırılan) hesab edilən, ölmüş elan edilən;
- cəzaçəkmə müəssisələrində cəzasını çəkən;
- uşaqlarının tərbiyə edilməsindən və ya onların hüquq və mənafelərinin müdafiəsindən imtina edən;

– uşaqlarını tərbiyə, müalicə, əhalinin sosial müdafiəsi və digər analogi müəssisələrdən götürməkdən imtina edən;

– qanunla nəzərdə tutulmuş qaydada digər hallarda valideyn himayəsindən məhrum hesab edilən 18 yaşınadək şəxslər;

– bir valideyni vəfat etmiş və o biri valideyni I və II qrup əlil olan 18 yaşınadək şəxslər də valideyn himayəsindən məhrum edilmiş uşaqlar hesab edirlər.

Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların arasında olan şəxslər isə 18 yaşınadək hər iki valideynini itirmiş, habelə hər iki valideyn himayəsindən məhrum olmuş ali və orta peşə-ixtisas təhsili müəssisələrində əyani formada təhsil alan 23 yaşınadək olan şəxslərdir.

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 səviyyəsini işəgötürən müəyyən edir.

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

şəhid ailəsinin üzvlərinə;

müharibə iştirakçılarına;

əsgər və zabitlərin arvadına (ərinə);

öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;

həmin müəssisədə əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;

məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs (3) və qaçqın statusu olan şəxslərə;

kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

1. 10 dekabr 1971-ci il tarixli AR ƏQM kimi, yeni AR ƏM də işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən işdə saxlanmağa üstünlüyü müəyyən edən əsas meyar qismində yüksək ixtisaslı (peşə) və peşəkarlıq səviyyəsini nəzərdə tutur. Bu meyarların müəyyən olunması müəyyən vəzifələr üzrə əmək funksiyasının icrası üçün tələb olunan ixtisasın (peşənin) və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan işçilərlə əmək münasibətlərini saxlamağa imkan verir.

İşçinin peşəkarlıq səviyyəsini qiymətləndirmək hüququ işəgötürənə məxsusdur. Bu zaman onların əmək fəaliyyətini xarakterizə edən müxtəlif məlumatlar (məsələn, təhsil haqqında sənədlər, işin ödənilməsi, ixtisas üzrə iş stajı, xidməti tapşırıqların yerinə yetirilmə keyfiyyəti, bu və ya digər ixtisas qrupuna mənsub olma haqqında məlumatlar, həvəsləndirmələr, peşə üzrə ixtisasını artırması və s.) nəzərə alınır.

2. İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən işçilərin ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda işdə saxlanmağa üstünlük hüququ bu maddənin ikinci hissəsində nəzərə tutulmuş şəxslərə verilməlidir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu siyahı AR ƏQM-in 40-1-ci maddəsində təsbit olunmuş siyahıya nisbətən xeyli qısaldılmışdır. Lakin bu siyahıya özündən savayı ailəsində qazancı olmayanlar və digərləri əlavə edilmişdir.

Əvvəllər qüvvədə olmuş qanunvericilik üzrə işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququna malik olmuş göstərilən və digər

işçilər bu gün belə hüquqa malik deyildir. İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən belə işçilərin işdən çıxarılması məsələsi ümumi əsaslarla, yəni onların ixtisarı (peşəsi) və peşəkarlıq səviyyəsi nəzərə alınmaqla həll edilməlidir.

AR ƏM-in 78-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən şəxslərin hamısı eyni üstünlük hüququna malikdirlər. Şərh olunan maddəyə əsasən üstünlük hüququna malik olan şəxslərdən biri şəhid ailəsinin üzvləridir.

“Şəhid adının əbədiləşdirilməsi və şəhid ailələrinə edilən güzəştlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1993-cü il 3 sentyabr tarixli Qanununun 1-ci maddəsinə əsasən, şəhid Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olan, hərbi əməliyyatla əlaqədar itkin düşən və qanunvericiliklə müəyyənləşdirilmiş qaydada ölmüş hesab edilən şəxsdir. Qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq surətdə aşağıdakı şəxslər şəhid ailəsinin üzvləri hesab edilir: ər-arvad, valideyn, 18 yaşına çatmamış və ya həmin yaşa çatanaqədər əlil olmuş 18 yaşından yuxarı uşaqlar, qardaşlar və bacular, uşaq evlərində tərbiyə olunanlar; texniki peşə, orta ixtisas məktəblərində təhsil alanlar isə bu məktəbləri bitirənədək, lakin ən çoxu 23 yaşına çatanaqədər; qanunla onları saxlamalı şəxs yoxdursa babalar və nənələr.

Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı aparılarkən müharibə iştirakçılarna işdə saxlanmaq üçün üstünlük verilir.

İşçilərin sayı və ya ştatları ixtisar olunarkən müharibə iştirakçıları da işdə saxlanulmağa üstünlük hüququ olan şəxslərin sırasına daxildir. “Veteranlar haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il 28 iyun tarixli Qanununun 3-cü maddəsinə əsasən, aşağıdakılar müharibə veteranları sayılırlar:

– ikinci dünya müharibəsi illərində döyüşən orduda (donanmada), partizan birləşmələri tərkibində, gizli fəaliyyətdə Vətənin müdafiəsi uğrunda döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə başqa ölkələrin ərazisində gedən məhəlli müharibələrdə və hərbi münaqişələrdə hərbi birləşmələrin tərkibində və keçmiş SSRİ Silahlı Qüvvələrinin, Dövlət Təhlükəsizliyi Komitəsinin, Daxili İşlər Nazirliyinin mütəxəssisləri və müşavirləri kimi iştirak etmiş şəxslər;

– Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü uğrunda döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş şəxslər;

– 1944-cü il yanvarın 1-dən 1951-ci il dekabrın 31-dək Ukraynanın, Belarusun, Baltıqyanı respublikalarının ərazisində quldur dəstələrinə qarşı silahlı mübarizədə iştirak etmiş şəxslər;

– Azərbaycan Respublikasının ərazisində daimi yaşayan, ikinci dünya müharibəsi illərində xarici ölkələrin ərazisində milli orduların, partizan dəstələrinin tərkibində faşist Almaniyasına, onun müttəfiqlərinə və imperialist Yaponiyaya qarşı döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş şəxslər;

– İkinci dünya müharibəsi illərində döyüşən cəbhələrin arxa hüdudları, yaxud döyüşən donanmaların əməliyyat zonaları daxilində ordunun və donanmanın mənafeyi üçün tapşırıqları yerinə yetirmiş xüsusi birləşmələrin işçiləri;

– İkinci dünya müharibəsi dövründə Leningrad şəhərinin mühasirəsi zamanı şəhərin müəssisələrində, idarə və təşkilatlarında işləmiş və “Leningradın müdafiəsinə görə” medalı, “Leningradın mühasirəsində yaşayan” döş nişanı ilə təltif edilmiş şəxslər;

– 1941-1945-ci illərdə keçmiş Sovet ordusunda (donanmasında), daxili işlər və dövlət təhlükəsizliyi orqanlarında hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçular.

Məhz yuxarıda qeyd olunanlar işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən işdə saxlanmaq üçün üstünlüyə malikdirlər.

Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə əsasən, əsgər və zabidlərin arvadlarına (ərlərinə) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edilərkən işdə saxlanmada üstünlük verilir. "Hərbi xidmət haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 3 noyabr tarixli Qanununun 5-ci maddəsinə uyğun olaraq həqiqi hərbi xidmətin uşağıdakı növləri müəyyən edilir:

- əsgərlərin və matrosların, çavuşların müddətli həqiqi hərbi xidməti;
- əsgərlərin və matrosların, çavuşların müddətdən artıq həqiqi hərbi xidməti;
- hərbi məktəb kursantlarının həqiqi hərbi xidməti;
- gizirlərin və miçmanların həqiqi hərbi xidməti;
- zabidlərin həqiqi hərbi xidməti.

Məhz həqiqi hərbi xidmətdə və müddətdən artıq həqiqi hərbi xidmətdə olan əsgər və zabidlərin arvadlarına (ərlərinə) belə ixtisar zamanı üstünlük verilir.

Öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara da işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən işdə saxlanmaqda üstünlük verilir.

Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə əsasən həmin müəssisədə əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş şəxslər də işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı aparılarkən işdə saxlanmaqda üstünlüyə malikdirlər. Əmək xəsarəti dedikdə işçinin əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən səhhətinin hər hansı bir formada pozulması başa düşülür. Peşə xəstəliyi dedikdə isə, işçinin işlədiyi əmək şəraitində peşəsi, sənəti və ixtisası ilə əlaqəli xəstəliyə (adı "İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısında olan) tutulması başa düşülür, "İşçinin peşə xəstəliyinə tutulması ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin Siyahısı" AR NK-nın 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunmuşdur.

Məcburi köçkün, onlarla bərabər tutulan şəxs və qaçqın statusu olan şəxslərin də işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar olunarkən işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququ vardır. "Qaçqınların və məcburi köçkünlərin (ölkə daxilində köçürülmüş şəxslərin) statusu haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 21 may tarixli Qanununun 1-ci maddəsinə əsasən, qaçqın Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı olmayıb, irqi əlamətinə, milliyətinə, dini etiqadına, müəyyən sosial qrupu mənsubluğuna və ya siyasi, əqidəsinə görə təqiblərin qurbanı olmaq barəsində tam əsaslı ehtiyat üzündən vətəndaşı olduğu ölkədən kənar qalan və eyni ehtiyat üzündən həmin ölkənin himayəsindən istifadə edə bilməyən və ya istifadə etmək istəməyən, yaxud müəyyən vətəndaşlığı olmayıb oxşar hallar nəticəsində əvvəl adətən yaşadığı ölkədən kənar qalan, ehtiyat üzündən oraya qayıda bilməyən və ya qayıtmaq istəməyən şəxsdir. Məcburi köçkün (ölkə daxilində köçürülmüş şəxs) Azərbaycan Respublikası ərazisində hərbi təcavüz, təbii və texnogen fəlakət nəticəsində daimi yaşayış yerini tərk etməyə məcbur olub başqa yerə köçmüş şəxsdir.

"Məcburi köçkünlərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 21 may tarixli Qanununun 2-ci maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq, Ermənistan Respublikasında və başqa dövlətlərdə aparılan etnik təmizləmə nəticəsində daimi yaşayış yerlərini tərk edib Azərbaycan Respublikasına gəlmiş və daimi məskunlaşmamış şəxslər məcburi köçkünlərlə bərabər tutulurlar.

Kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə də bu qəbildən olan tədbirlər həyata keçirilərkən işdə saxlanmaqda üstünlük verilir.

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

1. İşgötürən tərəfindən:

hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların;

yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;

əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə görə; (14)

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

1. Şərh olunan maddə əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən işçilərin dairəsini və halları təsbit edir. 1971-ci il tarixli AR ƏQM-də belə bir norma nəzərdə tutulmamışdı. AR ƏM-in 79-cu maddəsində təsbit olunmuş norma AR ƏM-də təsbit olunmuş yeniliklərdən biridir. AR ƏM-in 70-ci maddəsinə əsasən, 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 gəlmədiyi 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 surətdə pozduqda (Ətraflı bax: AR ƏM-nin 70-ci maddəsinin şərhinə).

Şərh olunan maddədə təsbit olunmuş işçilərin dairəsi və hallar məhdud xarakter daşıyır və genişləndirilə bilməz. İşəgötürən tərəfindən:

– hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olann qadınları;

– yeganə qazanc mənbəyi işlədiyi müəssisədə olub məktəb yaşına çatmamış uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;

– əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

– işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə görə;

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

– məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlara iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin AR ƏM-in 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.

Əgər işəgötürən əmək müqaviləsini bu məcəllənin 70-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əsaslarla ləğv edərkən (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi istisna olunmaqla) AR ƏM-in 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə tərəfindən məcburi işburaxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin əvvəlki vəzifəsinə bərpa olunması haqqında qətnamə qəbul edir və ya AR ƏM-in 300-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazışını təsdiq etməlidir (Ətraflı bax: AR ƏM-nin 300-cü maddəsinin şərhinə).

2. AR ƏM-in 79-cu maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəalar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “a” bəndi (müəssisə ləğv

edildikdə) və AR ƏM-in 73-cü maddəsi ilə (müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi) xitam verilən hallara şamil edilmir.

Ümumi qayüdəyə əsasən müəssisə ləğv edildikdə bütün işçilər hökmən işdən azad olunmalıdır. Bu zaman işçinin hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olması və s. heç bir əhəmiyyət kəsb etmir.

Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılış malar

1. Bu məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla həyata keçirilməlidir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğvi üçün bu məcəllədə nəzərdə tutulan əsasın düzgün tətbiq edildiyini, bu məcəllənin 77-79-cu maddələrinin müvafiq normalarına əməl edildiyini, işçinin təqsirini və məsuliyyətini obyektiv və qərəzsiz araşdıraraq özünün yazılı qərarını üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməlidir. (29)

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

1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi son 35 ildə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqı təşkilatından razılığın alınması və ya onunla məsləhətləşmə aparılmasını müxtəlif normativ hüquqi aktlarda müvafiq şərtlər və qaydalarla müəyyən etmişdir.

2. AR ƏM-in 80-cü maddəsinin ilkin redaksiyasının normasına görə kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulduğu hallarda əmək müqaviləsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə bu Məcəllənin 70-ci maddəsində göstərilən əsaslarla ləğv edilərkən işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılışma aparılmalı idi.

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsasları AR ƏM-in 70-ci maddəsinin a, b, c, və ç bəndlərində nəzərdə tutulmuşdur. İstinad edilən maddəyə görə əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla, yəni

a) müəssisə ləğv edildikdə;

b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;

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

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, ləğv edilə bilər.

AR ƏM-in 80-cü maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiya mətni analoji olaraq əvvəllər qüvvədə olmuş "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununun 28-ci maddəsinin 3-cü hissəsində də nəzərdə tutulmuşdu. Orada deyilirdi:

"Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, bu maddənin 1-ci hissəsində göstərilən əsaslarla fərdi əmək müqaviləsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında məsləhətləşmələr, razılışmalar əsasında ləğv edilə bilər".

Yuxarıda istinad edilən qanunun qəbulu ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının 1997-ci il 25 aprel tarixli qanunu ilə AR ƏQM-in 41-ci maddəsinin redaksiyası dəyişdirilərək "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 28-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə uyğunlaşdırıldı. Burada deyilirdi:

"Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, bu Məcəllənin 38-ci maddəsində göstərilən əsaslarla fərdi əmək müqaviləsi (kontraktı) işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında məsləhətləşmələr, razılaşmalar əsasında ləğv edilə bilər.

"Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 28-ci maddəsinin 3-cü hissəsi və AR ƏQM-in 41-ci maddəsinin 1997-ci il 25 aprel tarixli redaksiya mətni ilə AR ƏM-in 80-cü maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiyası arasında olan fərq yalnız əmək müqavilələrinin pozulması əsaslarını göstərilən maddələrin nömrəsində, əmək müqaviləsinin pozulması əsaslarında və habelə AR ƏM-in 80-cü maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiyasında bu Məcəllənin 70-ci maddəsində göstərilən əsaslarla işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən "məsləhətləşmənin" aparılmasının nəzərdə tutulmasıdır.

AR ƏQM-in 41-ci maddəsinə Azərbaycan Respublikasının 1997-ci il 25 aprel tarixli Qanunu ilə edilən dəyişiklikdən əvvəl onun ilkin redaksiyasına dörd dəfə əlavə və dəyişiklik edilmişdir. Bunlardan biri keçmiş Azərbaycan SSR Ali Sovetinin 1982-ci il 22 dekabr tarixli fərmanı ilə həyata keçirilmişdir. (Bax: Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1982-ci il, № 24, maddə 288).

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 41-ci maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiyasına görə, bu Məcəllənin 42-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna edilməklə, müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsinin qabaqcadan razılığı olmadan müəssisə, idarə, təşkilat müdiriyyətinin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulmasına yol verilmirdi. Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilir ki, bu maddənin birinci hissəsinin tələblərini pozmaqla əmək müqaviləsinin pozulması qanunsuz sayılır, işdən çıxarılmış işçi isə əvvəlki işinə bərpa edilməlidir.

AR ƏQM-in 41-ci maddəsinin ilkin redaksiyasının üçüncü hissəsi ilə müəyyən olunmuşdur ki, əmək müqaviləsi fabriklərdə, zavodlarda, yerli həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı alındığı gündən sonra ən gec bir ay müddətində pozula bilər.

Azərbaycan SSR Ali Sovetinin 1986-cı il 16 iyun tarixli Fərmanı (Bax: Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1986-cı il, № 12, maddə 72) ilə bu maddənin (AR ƏM-in 41-ci maddəsinin) üçüncü hissəsi dəyişdirilərək aşağıdakı redaksiyada verildi:

"Müdiriyyət işçi ilə əmək müqaviləsinin, müəssisənin, idarənin, təşkilatın, həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığını aldığı gündən sonra ən gec bir ay müddətində, bu Məcəllənin 38-ci maddəsinin 3, 4 və 7-ci bəndlərində göstərilən əsaslar üzrə işdən çıxartdıqda xətanın aşkar edildiyi gündən sonra bir ay müddətində, bu Məcəllənin 38-ci maddəsinin 8-ci bəndində göstərilən əsaslar üzrə işdən çıxartdıqda isə məhkəmənin hökmünün qanuni qüvvədə mindiyi gündən və ya inzibati tənbeh vermək, yaxud ictimai təsir tədbirləri görmək səlahiyyəti olan orqanın qərarı çıxarılan gündən sonra bir ay müddətində poza bilər.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 38-ci maddəsinin 3-cü, 4-cü, 7-ci və 8-ci bəndlərinə görə əmək müqavilələri aşağıdakı əsaslar üzrə:

3) əvvəllər fəhlə və qulluqçu barəsində intizam tənbehi və ya ictimai tənbeh tədbirləri görülmüşsə, əmək müqaviləsi ilə və ya daxili əmək intizamı qaydaları ilə ona həvalə edilmiş vəzifələri fəhlə və qulluqçu üzrlü səbəblər olmadan müntəzəm yerinə yetirmədikdə;

4) işçi üzrlü səbəblər olmadan proqul etdikdə (o cümlədən iş günü ərzində üç saatdan çox işdə olmadıqda);

7) işə sərxoş vəziyyətdə gəldikdə;

8) iş yerində dövlət əmlakının və ya ictimai əmlakın oğurluğu (o cümlədən xırda oğurluğu) məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş hökmü və ya inzibati tənbeh vermək, yaxud ictimai təsir tədbirləri görmək səlahiyyəti olan orqanın qərarı ilə müəyyən edildikdə pozula bilərdi.

AR ƏQM-in 41-ci maddəsinin redaksiyası Azərbaycan SSR Ali Sovetinin 1988-ci il 18 mart tarixli Fərmanı (Bax: Azərbaycan SSR Ali Sovetinin Məlumatı, 1988-ci il, № 5-6, maddə 31) ilə tam dəyişdirildi və bu maddə iki hissədə verildi. Həmin maddənin birinci hissəsində "Bu Məcəllənin 42-ci maddəsində" sözləri "SSRİ İttifaqı qanunvericiliyində" sözləri ilə əvəz olundu və "qabaqcadan" sözü (maddənin birinci hissəsində) və bu maddənin ikinci hissəsi Məcəllədən çıxarıldı.

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 22 iyul tarixli Qanunu ilə əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 41-ci maddəsinin mətni yenə də tam dəyişdirildi. Burada deyilirdi ki, əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 38-ci maddəsinin 1-ci (müəssisənin, idarənin, təşkilatın ləğv edilməsi hallarından başqa), 1-1-ci, 2-ci və 5-ci bəndlərində göstərilən əsaslarla yalnız müvafiq həmkarlar ittifaqı komitəsinin ilkin razılığı ilə pozula bilər.

Əmək müqaviləsinin AR ƏQM-in 38-ci maddəsinin 3, 4, 7-ci bəndlərində və 39-cu maddəsinin 2-ci və 3-cü bəndlərində göstərilən əsaslarla pozulması müvafiq həmkarlar ittifaqı komitəsinin rəyi nəzərə alınmaqla həyata keçirilirdi. Həmkarlar ittifaqı komitəsinin mənfəi rəyi əmək müqaviləsinin pozulmasına mane olmurdu.

Həmkarlar ittifaqı komitəsi qəbul edilmiş qərar haqqında on gün ərzində müdiriyyətə yazılı məlumat verməli idi.

AR ƏQM-in 38-ci maddəsinin 3-cü, 4-cü, 7-ci və 8-ci bəndlərində göstərilən əsaslarla işdən çıxarma bu Məcəllənin 140-cü maddəsində müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilirdi.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 38-ci maddəsinin 1-ci, 1-1-ci, 2-ci və 5-ci bəndlərinə görə əmək müqavilələri aşağıdakı əsaslarla pozulurdu:

1) müəssisə, idarə və təşkilat ləğv edildikdə, işçilərin sayı və ya ştatı ixtisar olunduqda; 1-1) qocalığa görə tam pensiya almaq hüququ olduqda işçi pensiya yaşına çatdıqda;

2) ixtisasının kifayət qədər olmaması, yaxud səhhəti ilə əlaqədar olaraq işi davam etdirə bilməməsi nəticəsində fəhlə və qulluqçunun tutduğu vəzifəyə və ya gördüyü işə uyğun gəlmədiyi aşkara çıxdıqda;

5) müəyyən xəstəlik zamanı iş yerini (vəzifəsini) saxlamaq üçün SSRİ ittifaqının qanunvericiliyi ilə daha uzun müddət müəyyən edilməmişdirsə, hamiləliyə və doğuma görə məzuniyyət hesaba alınmadan əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmək nəticəsində işçi dərhal dörd aydan çox müddətdə işə çıxmadıqda, əmək şikəstliyi və ya peşə xəstəliyi ilə əlaqədar olaraq əmək qabiliyyətini itirmiş fəhlə və qulluqçuların iş yeri (vəzifəsi) əmək qabiliyyəti bərpa olunanaqədər və ya əlillik müəyyən edilənədək saxlanılırdı.

AR ƏQM-in 39-cu maddəsinin 2-ci və 3-cü bəndlərinə görə isə bəzi kateqoriyalı işçilərin əmək müqavilələri

2) pul və əmtəə sərəvətlərinə bilavasitə xidmət edən işçinin təqsirli hərəkətləri, əgər bu hərəkətlər müdiriyyətin ona olan etimadının itirilməsi üçün əsas verirdisə;

3) tərbiyə funksiyalarını yerinə yetirən işçinin həmin işin davam etdirilməsi ilə bir arada sığmlayın, əxlaq qaydalarına zidd hərəkəti, əsasları ilə pozula bilərdi.

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 22 iyul tarixli Qanununun qəbul edilməsi ilə əlaqədar işə bərpa olunma mübahisələrinin həlli zamanı əmək qanunvericiliyinin təcürbədə düzgün və eyni qaydada tətbiq edilməsi məqsədi ilə "Əmək müqaviləsinin bağlanılmasını, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcürbəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumu 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərar qəbul etdi.

Bu qərarın 9-cu bəndi ilə Plenum məhkəmələrin nəzərinə çatdırmışdır ki, "AR ƏQM-in 41-ci maddəsinə uyğun olaraq bu Məcəllənin 38-ci maddəsinin 1-ci (müəssisənin, idarənin, təşkilatın ləğv edilməsi hallarından başqa), 1-1-ci, 2-ci və 3-cü bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla əmək müqaviləsi yalnız müvafiq həmkarlar ittifaqı komitəsinin ilkin razılığı ilə pozula bilər. Lakin AR ƏQM-in 38-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə görə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq müəssisə, idarə, təşkilat ləğv edildikdə və ya yenidən təşkil olunduqda, yaxud onun mülkiyyətçisi dəyişdikdə fərdi əmək müqaviləsi (kontraktı) ləğv edilə bilər".

Qanunda isə (AR ƏQM-nin 38-ci maddəsində) müəssisənin, idarənin, təşkilatın ləğv edilməsi zamanı həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığının alınmasını istisna edən norma müəyyən edilməmişdir. Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun bu izahatı məntiqi cəhətdən doğru olsa da, qanuna uyğun deyildi. Buna görə də belə fikir söyləmək olar ki, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumu 1993-cü il 23 dekabr tarixli 5 nömrəli qərarının 9-cu bəndində verdiyi bu izahatla öz səlahiyyət dairəsini aşmışdır.

3. AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiyasında da bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin a) bəndinə uyğun olaraq müəssisə, idarə və təşkilat ləğv edildikdə işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında razılaşmanın aparılmasını istisna edən norma müəyyən edilmədi. Lakin təcürbədə bir qayda olaraq müəssisələrin və təşkilatların kollektiv müqavilələrində müəssisə və təşkilat ləğv edilərkən əmək müqaviləsinin ləğvi üçün işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında razılaşmanın aparılması çox nadir hallarda nəzərdə tutulurdu.

AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiya mətninin norması analoji olaraq AR ƏQM-in 41-ci maddəsinin 1997-ci il 25 aprel tarixli redaksiya mətnində təkrarlandığına görə (müəyyən istisnalar olmaq şərti ilə) AR ƏM-in 70-ci maddəsində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işəgötürənin qabaqcadan həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşması kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulduğu hallarda aparılmalı idi.

Əgər AR ƏM-in 70-ci maddəsində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işəgötürənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşma aparması kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmamışdırsa və yaxud müəssisə və ya təşkilatda həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaradılmamışdırsa, işəgötürən əmək müqaviləsini belə razılaşma aparmadan da həyata keçirirdi.

4. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 10 oktyabr tarixli Qanununun 1-ci hissəsi ilə AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsinin redaksiya mətni dəyişdirildi. Burada deyilir:

"Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi **müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla** həyata keçirilməlidir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğvi üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulan əsasın düzgün tətbiq edildiyini, bu

Məcəllənin 77-79-cu maddəsinin müvafiq normalarına əməl edildiyini, işçinin təqsirini və məsuliyyətini obyektiv, qərəzsiz araşdıraraq özünün yazılı qərarını üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməlidir."

Buradan göründüyü kimi, indi qanunla müəyyən olunmuş halda işəgötürən öz təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsini beş əsasla görə ləğv etdikdə mütləq hal kimi qabaqcadan müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatından razılıq almalıdır. Bunlar:

- işçilərin sayı ixtisar edildikdə (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" bəndi);
- işçilərin ştatları ixtisar edildikdə (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" bəndi);
- işçi özünün əmək funksiyasını yerinə yetirmədikdə (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndi);
- işçi əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi);

- AR ƏM-in 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi) əmək müqaviləsinin ləğv edilmə əsaslarıdır.

AR ƏM-in 72-ci maddəsində işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar aşağıdakılardır:

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

- alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;

- 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 sirin 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.

5. Şərh edilən maddənin birinci hissəsi ilə bundan əvvəlki redaksiya mətnində olduğu kimi əmək müqaviləsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə bu Məcəllənin 70-ci maddəsində göstərilən bütün əsaslarla ləğv edilərkən işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında qabaqcadan razılaşmanın aparılması **kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulduğu hallarda deyil, indi qanunda** (AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" və "ç" bəndlərində) **göstərilən əsaslarla ləğv edildikdə**, işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında qabaqcadan razılaşmanın aparılmalı olduğu müəyyən edildi.

6. AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" və "ç" bəndləri ilə əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 80-cı maddəsinin birinci hissəsinin tələblərini pozmaqla ləğv edilməsi, işçinin işdən çıxarılması qanunsuz sayılır, əmək müqaviləsi ləğv edilmiş və işdən çıxarılmış işçi əvvəlki vəzifəsinə bərpa olunmalıdır.

7. AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" və "ç" bəndlərinə müvafiq əmək müqaviləsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən işçinin həmkarlar ittifaqının üzvü olub-olmamasından

asılı olmayaraq, işəgötürən müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığını almağa borcludur.

8. AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiya mətni ilə yeni redaksiya mətni arasında olan fərqlərdən biri də odur ki, bu maddənin birinci hissəsinin ilkin redaksiyasında işəgötürən qabaqcadan hansı həmkarlar ittifaqı təşkilatı (yerli, yoxsa yuxarı) ilə razılaşmanın aparılmasını göstərmədiyi halda, yeni redaksiya mətnində aydın ifadə edilir ki, işəgötürən bu maddənin 70-ci maddəsinin "b" və "ç" bəndlərində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün müəssisədə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatına müraciət etməlidir.

9. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq tənzimlənir (Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinin 4-cü hissəsi).

10. AR ƏM-in 80-ci maddəsinin birinci hissəsi həmkarlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənə təqdim edəcəyi qərarın yazılı formada tərtib edilməsini bir şərt kimi irəli sürdüyü halda, işəgötürənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına müraciətinin hansı formada həyata keçirilməsini müəyyən etməmişdir. Lakin uzun illərin təcrübəsinə əsaslanaraq demək olar ki, işəgötürən bu Məcəllənin 70-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş b) və ç) bəndləri ilə əmək müqaviləsini ləğv edərkən qabaqcadan həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığını almaq üçün bu təşkilata yazılı formada məktub göndərməlidir.

İşəgötürənin məktubunda işçinin adı, soyadı, atasının adı, təvəllüdü, təhsili, ixtisası, ştat üzrə tutduğu vəzifəsi (peşəsi), müəssisənin və ya təşkilatın, şöbənin, sexin, laboratoriyanın, sahənin, bölmənin tain adı, işçinin bu müəssisəyə daxil olduğu tarix (gün, ay, il), ailə vəziyyəti, himayəsində əmək qabiliyyətsiz ailə üzvlərinin olub-olmaması, fizioloji vəziyyəti (əhliyyəti, hamiləliyi, xəstəliyi və s.), bu və ya digər güzəşt hüququna malik olması və ya olmaması barədə qısa məlumatı, əmək müqaviləsinin hansı qanuni əsasa görə (qanuni əsasın adı, maddəsi, bəndi) ləğv edilməsi və işçiyə bu müəssisədə və ya başqa müəssisədə ixtisasına uyğun, yaxud başqa iş (vəzifə) təklif olunub-olunmaması, əgər işçiyə hər hansı bir iş təklif olunubsa, lakin işçi bundan imtina etmişsə, onun səbəbi, habelə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi əsasında asılı olaraq bu və ya digər faktlar barəsində məlumatları göstərməlidir. Bu məktubda işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatının müvafiq orqanının iclasında, həmkarlar ittifaqı təşkilatında, rəyasət heyətində və s. həmin məsələnin müzakirəsi zamanı iştirak etmək üçün öz nümayəndəsinin (nümayəndələrinin) adı, soyadı, atasının adı, vəzifəsi, iş yeri (şöbə, sex və sair) haqqında məlumat verməlidir. Məktubun sonunda işəgötürən AR ƏM-in hansı maddəsinin, hansı bəndinə müvafiq əsasla (qanuni əsas göstərməklə) əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməsini həmkarlar ittifaqı təşkilatından xahiş etməlidir.

AR ƏM-in 71-ci maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir ki, işəgötürən bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırmalıdır.

AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsinin redaksiyasında dəyişiklik edildiyi halda, bu Məcəllənin 71-ci maddəsinin üçüncü hissəsində müvafiq dəyişiklik aparılmadı və nəticə etibarlı ilə AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsi ilə bu Məcəllənin 71-ci maddəsinin üçüncü hissəsi arasında uyğunsuzluq əmələ gəldi. Çünki indi AR ƏM-in 70-ci maddə-

sinin "a" və "c" bəndləri ilə əmək müqaviləsinə xitam verildikdə işəgötürən müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatından razılıq almamalıdır, bu şərtlə ki, həmin əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi müəssisənin kollektiv müqaviləsində öz əksini tapmamış olsun. Buna görə indi işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" və "ç" bəndləri ilə ləğv edildikdə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən hər hansı bir əsasla görə qabaqcadan müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatından işəgötürən tərəfindən razılıq alınması müəssisənin kollektiv müqaviləsində nəzərdə tutulmuşdursa, həmin əsasla (əsaslarla) görə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriyyəti əsaslandırılmalıdır.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı nəzərə almalıdır ki, AR ƏM-in 76-cı maddəsinin ikinci hissəsinə görə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqavilələrinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

İşəgötürənin yazılı müərciətinə (məktubuna) əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin və işçinin işdən azad olunmasının zəruriliyini təsdiq edən sənədlər və ya onların müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş surətləri və digər sübut amilləri əlavə edilməlidir.

11. Əmək müqaviləsi ləğv edilərkən müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatından qabaqcadan razılığı alınması üçün işəgötürənin bu təşkilata göndərilən məktubu müəssisənin işəgötürəni (rəisi, sədri, müdiri, direktoru, prezidenti və s.) tərəfindən imzalanmalıdır. Bu məktubun müəssisənin digər vəzifəli şəxsləri tərəfindən imzalanmasına yol verilmir. İşçiləri çox olan müəssisələrdə əmək müqaviləsi bağlamaq və ya ləğv etmək hüququna malik olan direktor müavini (sədrin müavini, rəis müavini və s.) bu məktubu imzalaya bilər. Lakin əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün müəssisənin struktur bölmələrinin rəhbərlərinə məktubla müərciəti etmək hüququ verilməmişdir. (Məsələn üçün kadrlar şöbəsinin müdirinə, maliyyə şöbəsinin müdirinə, işəgötürənin köməkçisinə və s.)

12. Həmkarlar ittifaqı təşkilatına işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilməsinə razılıq verilməsi barədə təqdim edilmiş materiallar, həmkarlar ittifaqı təşkilatının müvafiq kollegial orqanı (komitə, rəyasət heyəti və s.) tərəfindən qabaqcadan ətraflı öyrənilməli, sonra məsələ bu təşkilatın müvafiq kollegial orqanının iclasında (yığıncağında) müzakirəyə çıxarılmalıdır.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatının kollegial orqanının iclasına işəgötürənin nümayəndəsi, işdən çıxarılaçağı nəzərdə tutulmuş işçi, lazım gəldiyi hallarda şahidlər, mütəxəssislər əvvəlcədən iclasın keçiriləcəyi yeri, vaxtı (il, ay, gün, saat) dəqiq göstərilməklə dəvət olunmalıdırlar.

İclasın (yığıncağın) keçirilməsi barədə işçi vaxtında xəbərdar edilməmişdirsə, habelə üzrlü səbəblərə görə iclasda iştirak edə bilməmişdirsə, iclasın keçirilməsi başqa vaxta keçirilməlidir. Əgər işçi üzürsüz səbəbdən təkrarən iclasa gəlmədikdə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi və onun işdən çıxarılmasına razılıq verilməsi məsələsi həmkarlar ittifaqı təşkilatının iclasında (yığıncağında) onun iştirakı olmadan da baxıla bilər.

13. Müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının müvafiq kollegial orqanının iclası (yığıncağı) o vaxt səlahiyyətli hesab edilir ki, onun tərkibinə seçilmiş üzvlərinin iclasda (yığıncaqda) Səhə Həmkarlar İttifaqı Respublika Komitəsinin Nizamnaməsində müəyyən edilmiş yetərsay normaları təmin edilmiş olsun.

14. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən yetərsay normasına əməl edilmədikdə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "b" və ya "ç" bəndinə əsasən ləğv edilməsi üçün işəgötürənə vermiş olduğu razılıq barəsində qəbul etdiyi qərar etibarsız hesab edilir.

İşəgötürən bu qərarı əsas tutub, əmək müqaviləsinə ləğv etmək hüququna malik deyildir. Əgər işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatının yetərsay normasına əməl edilməyən qərarını əsas tutub, işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə ləğv edərsə bu barədə vermiş olduğu əmr (sərəncam) qanunsuz hesab olunur.

15. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verməsi məsələsini işəgötürən tərəfindən təqdim edilmiş sənədləri araşdırdıqdan, onun nümayəndəsinin, işçinin, şahidlərin, əgər zəruriyyət varsa, mütəxəssislərin rəyini dinlədikdən sonra müəyyən etdiyi faktiki halları nəzərə alaraq əmək müqaviləsinin ləğvi üçün AR ƏM-də nəzərdə tutulan əsasın düzgün tətbiq edilib-edilməməsini, bu Məcəllənin 77-79-cu maddələrinin müvafiq normalarına əməl edildiyini və ya edilmədiyini işçinin təqsirini və məsuliyyətini obyektiv və qərəzsiz araşdırmalıdır.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün işəgötürənə razılıq verməklə eyni zamanda, həm də əmək qanunvericiliyinə riayət edilməsi üzərində nəzarət funksiyasını həyata keçirmiş olur. Ona görə də istər qanunda və ya istərsə də müəssisənin kollektiv müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən qabaqcadan həmkarlar ittifaqı təşkilatından razılığın alınması müəyyən edilmişdirsə, həmkarlar ittifaqı təşkilatı məsələnin müzakirəsi zamanı əmək müqaviləsinin ləğv etmə əsasında əslü olmayaraq bəzi məsələlərə xüsusi diqqət yetirməli, əmək qanunvericiliyinin normalarının pozulmasına yol verməməli, işçilərin əmək hüquqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etməlidir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı nəzərə almalıdır ki, işçilərin sayının və ştatlarının ixtisar olunması müəssisə, idarə və təşkilatlarda işi daha da yaxşılaşdırmaq, artıq xərcləri azaltmaq məqsədi ilə istehsalatı bacarıqlı, qabaqcıl işçilərlə təmin etmək, onların əməyindən daha səmərəli istifadə olunmasına yönəldilməlidir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" və "ç" bəndlərinə müvafiq olaraq əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçilərin sayının azalması, ştatların ixtisar edilməsi ilə əlaqədar işəgötürənə razılıq verilməsi məsələsinə baxarkən işçilərin sayının azalması və ştatların ixtisar edilməsinin hansı məqsədlər üçün aparılması, ştat ixtisarının həqiqətənmi aparılacağı və ya aparılmayacağı, işçilərin sayının azalması və ya ştatların ixtisar edilməsi nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına, işçilərin təhlükəsiz əmək şəraitində işləməsinə təsir göstərən göstərməməsi, AR ƏM-in 78-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş işçinin işdə saxlanılmaqda üstünlük hüququna malik olub-olmaması, bu Məcəllənin 77-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə ləğv etmək üçün azı iki ay əvvəl işçinin xəbərdar edilib-edilməməsini, bu maddənin ikinci hissəsinə əsasən xəbərdarlıq müddəti ərzində işçiyə hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa işəgötürən tərəfindən imkan yaradılması məqsədi ilə həftə ərzində azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilib-edilməməsini, işəgötürən tərəfindən işçinin adı, soyadı, peşə və ixtisas dərəcəsi, tutduğu vəzifəsi, əmək haqqının məbləği, işdən azad ediləcəyi tarixi göstərilməklə məşğulluq orqanlarına müvafiq məlumatların verilib-verilməməsini, əmək müqaviləsinin ləğv edilmə-

sinə razılıq veriləcəyi halda bu maddənin üçüncü hissəsinə əsasən işəgötürən tərəfindən işçiyə orta əmək haqqından az olmamaq şərti ilə işdən çıxarma müavinətinin və işdən çıxarıldığı gündən ikinci və üçüncü aylar üçün işəgötürən tərəfindən orta əmək haqqının ödəniləcəyi və ya ödənilməyəcəyi, habelə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər təminatlara əməl edilib-edilməməsi məsələlərini yoxlamalıdır.

16. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı nəzərə almalıdır ki, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "ç" bəndində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə bu şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya sərlənkarlıqla, etinasızlıqla əmək funksiyasını, vəzifə borcunu (öhdəliyini) 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 mənafelərinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun (AR ƏM-in 71-ci maddəsinin ikinci hissəsi)

17. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi məsələsini ətraflı öyrəndikdən, hər bir faktı dəqiqləşdirdikdən sonra kollegial orqanda səs çoxluğu ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılığın verilməsi və ya verilməməsi barədə yazılı formada qərar qəbul edir.

18. Müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin işəgötürən tərəfindən düzgün tətbiq edildiyini müəyyən edərsə, buna razılıq verməsi barədə əsaslandırılmış qərar çıxarır və onu bu iclasda (yığıncaqda) açıq elan edir.

Əgər işçi həmkarlar ittifaqı təşkilatının bu iclasında (yığıncağında) iştirak edərsə, ona izah edilməlidir ki, əgər o, əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edildikdən sonra ona əmək kitabçası verildiyi gündən bir ay müddətində müəssisənin yerləşdiyi ərazi üzrə rayon (şəhər) məhkəməsində işə bərpa olunması barədə iddia qaldıra bilər.

19. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı qəbul etdiyi yazılı qərarını üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməlidir. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində həmkarlar ittifaqı təşkilatının qəbul etdiyi yazılı qərarı üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməli olduğu müəyyənləşdirildiyi halda, həmkarlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənin məktubuna neçə gün ərzində baxmalı və qərar qəbul etməli olduğu təsbit edilməmişdir.

Lakin bununla belə həmkarlar ittifaqı təşkilatı çalışmalıdır ki, həmin məsələyə tez müddət ərzində baxıb, müvafiq qərar çıxarsın. Hüquq ədəbiyyatında əvvəllər də belə fikir söylənmişdir ki, həmkarlar ittifaqı təşkilatı işdən çıxarılmaya razılıq verilməməsələsinə 10 gündən gec olmayaraq baxmalıdır.

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 22 iyul tarixli Qanunu ilə AR ƏQM-in 41-ci maddəsində edilən dəyişiklikdən sonra bu maddənin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, həmkarlar ittifaqı komitəsi qəbul etdiyi qərar haqqında on gün ərzində müdiriyyətə məlumat verməlidir. Orada işəgötürənə məlumatın şifahi və ya yazılı formada verilməli olduğu göstərilməmişdi. Lakin həmkarlar ittifaqı komitələri qəbul etdikləri qərarı və ya bu qərardan çıxarışı (nəticə hissəsini) işəgötürənə yazılı formada təqdim edirdilər.

AR ƏQM-in 41-ci maddəsinə sonralar edilmiş əlavə və dəyişikliklərdən sonra bu norma həmin maddədən çıxarıldı.

20. İşçinin xahişi ilə müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğv olunmasına razılıq verilməsi və ya bundan imtina edilməsi barədə qərarın digər nüsxəsini ona verməlidir.

21. Əgər həmkarlar ittifaqı təşkilatı işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" və "ç" bəndlərinin normasına faktik vəziyyətdə uyğun düzgün tətbiq edilmədiyini müəyyən etdikdə və ya əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məqsədamüvafiq hesab etmədikdə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməməsi barədə qərar çıxarır və bu qərarı işəgötürənə göndərir.

22. Həmkarlar ittifaqı komitəsinin qərarı - giriş, təsviri, əsaslandırıcı və nəticə hissəsindən ibarət olmalıdır.

Qərarın giriş hissəsində onun çıxarılma tarixi və yeri, həmkarlar ittifaqı təşkilatının adı, iclasın (yığıncağın) sədri, katibinin və kollegial orqanın üzvlərinin adı, soyadı, atasının adı, tərəflər haqqında məlumatlar, iclasa (yığıncağa) dəvət olunmuş və burada iştirak edən şəxslərin, mütəxəssislərin adı, soyadı, atasının adı, kollegial orqanın üzvlərinin sayı və işəgötürənin həmkarlar ittifaqı təşkilatından əmək müqaviləsinin hansı qanuni əsasla görə ləğv edilməsinə razılığın verilməsini xahiş etməsi göstərilir. Qərarın təsviri hissəsində işəgötürənin tələbi, işçinin etirazı və ya etirazı, bu və ya digər mülahizəsi, yığıncaqda iştirak edən digər şəxslərin ifadələri, izahatları qısa və aydın qeyd edilir. Qərarın əsaslandırıcı hissəsində həmkarlar ittifaqı təşkilatının müəyyən etdiyi digər hallar və işin halları barədə həmkarlar ittifaqının əsaslandığı sübutlar, istinad edilən qanun, hüquqi aktlar, işəgötürənin xahişindən imtina edilməsi üçün gətirilən dəlillər, həmkarlar ittifaqının rəhbər tutduğu qanunlar və digər normativ hüquqi aktlar göstərilməlidir. Qərarın nəticə hissəsi konkret və aydın yazılmalıdır. Burada işçinin adı, soyadı, atasının adı, iş yeri (şöbəsi və s.), vəzifəsi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün həmkarlar ittifaqının razılıq verməsi və ya əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verməkdən imtina edilməsi göstərilməlidir. Məsələn üçün: 5 nömrəli sexin dülgəri Məmməd Vəliyev İsmayıl oğlu ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" bəndinə əsasən işçilərin sayının azalması əsası ilə ləğv edilməsi üçün işəgötürənə razılıq verilsin.

İşəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatına göndərdiyi məktubunda əmək müqaviləsinin hansı əsasla görə ləğv edilməsinə razılıq verilməsini xahiş etmişsə, həmkarlar ittifaqı komitəsində həmin əsasla görə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməli və ya əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verməkdən imtina edilməlidir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatının işəgötürənə əmək müqaviləsinin başqa əsasla görə ləğv etməsi üçün məsləhət vermək və ya tövsiyə etmək hüququ yoxdur.

23. Müəssisələrdə fəaliyyət göstərən yerli (ilk) həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə razılıq verilməməsi barədə çıxarılmış qərar qətidir. İşəgötürən bu qərarla razı olmasa da ondan nə yuxarı həmkarlar ittifaqı təşkilatına, nə də məhkəməyə şikayət vermək hüququ yoxdur.

24. İşəgötürən əmək müqaviləsinin ləğv etmək üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatından razılıq almışdırsa, onu AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə ən gec bir ay müddətində, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "ç" bəndi və bu Məcəllənin 72-ci maddəsinin "a"- "ə" bəndləri ilə xətanın aşkar etdiyi gündən sonra bir ay müddətində, bu Məcəllənin 72-ci maddəsinin "f" bəndində nəzərdə tutulduğu hallarda isə məhkəmə hökümünün və ya inzibati tənbeh vermək səlahiyyəti olan orqanın qərarı çıxarılan gündən bir ay müddətində ləğv edə bilər.

25. AR ƏM-in 80-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla qalan hallarda əmək müqavilə-

si işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqı təhkiilatının qabaqcadan razılığının alınması tələb olunmur.

Lakin AR ƏM-in 31-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə kollektiv müqaviləyə bir qayda olaraq bu hissənin "a" və "ç" bəndlərində nəzərdə tutulan bütün məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir. Həmin hissənin "ı" bəndində işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqı təhkiilatı ilə razılaşmalar aparılmaması nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM qəbul edilərkən burada işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğvi zamanı yalnız AR ƏM-in 70-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əsaslarla deyil, hər bir müəssisənin kollektiv müqavilələrində bu və ya digər əsaslar ilə ləğv edildikdə də həmin bəndlərin tətbiq edilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Digər tərəfdən, AR ƏM-in 31-ci maddəsinin 4-cü hissəsində göstərilir ki, bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddəaların kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

Məhz buna görə də "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavə edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 10 oktyabr tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 80-cı maddəsinin birinci hissəsində dəyişiklik edilərkən AR ƏM-in 31-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ı" bəndi bu Məcəllədən çıxarılmadı. Çünki AR ƏM-in 31-ci maddəsinin ikinci hissəsinin ı) bəndi bu Məcəllənin 80-cı maddəsinin ikinci hissəsinə ziddiyyət təşkil etmir.

Odur ki, hər bir müəssisənin həmkarlar ittifaqı təhkiilatı çalışmalıdır ki, müəssisədə işəgötürənlə kollektiv müqavilə bağlanarkən öz üzvlərinin qanuni hüquq və mənafehlərinin daha etibarlı müdafiə etmək üçün bağlanacaq yeni kollektiv müqaviləyə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c", 74-cü maddəsinin "c" bəndinin, 75-ci maddəsinin "c" və "ç" bəndləri ilə bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin digər əsaslarının daxil edilməsinə nail olsunlar.

On ikinci fəsil

Əmək müqavilələrinin bağlanması, şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamının sənədləşdirilməsi qaydaları

Maddə 81. Əmək müqavilələri bağlanmasının sənədləşdirilməsi

1. Kargüzarlıq 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.

1. Şərh olunan 81-ci maddənin birinci hissəsinə əsasən, kargüzarlıq işini tənzimləmək məqsədilə bağlanmış əmək müqaviləsi qüvvəyə mindikdən sonra işəgötürənin mülahizəsinə əsasən onun əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilə bilər. Qeyd olunan rəsmiləşdirmə işəgötürən qarşısında ciddi bir tələb kimi qoyulmur. Bağlanmış müqavilələrdə olan məlumatların zəruri hallarda təsdiq olunması əmr (sərəncam, qərar) ilə rəsmiləşdirilir.

Belə ki, AR ƏM-in 7-ci maddəsinin ikinci hissəsinin tələblərinə görə tərəflər arasında əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır. Bundan əlavə, AR ƏM-in 44-cü maddəsinin birinci hissəsində bir daha qeyd olunur ki, əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanır. Ona görə də tərəflər arasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün irəli sürülən əsas şərt yazılı formada bağlanan əmək müqaviləsi sayılır. Yazılı formada bağlanan əmək müqavilələri əgər müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmamışdırsa imzalanan andan qüvvəyə minir.

Buradan belə bir nəticə hasil olur ki, bağlanan əmək müqavilələrinin müvafiq əmr (sərəncam, qərar) ilə rəsmiləşdirilməsi ilk növbədə işəgötürən üçün kargüzarlıq işinin aparılması baxımından müəyyən əhəmiyyət daşıyır. Mövcud əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq yazılı formada bağlanan əmək müqaviləsi tərəflər arasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün hüquqi sənəd olaraq kifayət qədər yetərlidir.

Keçmiş sovet əmək qanunvericiliyi sistemində tərəflər arasında bağlanan əmək müqavilələrinin iki forması mövcud idi. Belə ki, işçilər və işəgötürən arasında əmək münasibətlərini yazılı formada rəsmiləşdirən əmək müqavilələri ilə yanaşı, konkret işlərin görülməsi üçün müddətli əmək müqaviləsinin şifahi forması da nəzərdə tutulurdu. Ona görə də o dövrdə əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi üçün hökmən işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) zəruri hesab olunurdu. Bundan əlavə, verilən əmrdə işin bütün xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq, əmək funksiyasına daxil olunan məlumatlar əks olunurdu.

Mövcud əmək qanunvericiliyində isə əmək müqaviləsinin şifahi formada rəsmiləşdirilməsi ilə bağlı müddəalar nəzərdə tutulmamışdır. Hətta işçi əmək müqaviləsinin tələblərini pozaraq yazılı əmək müqaviləsi olmadan, lakin əvvəlcədən işəgötürənin razılığı (tapşırığı) ilə faktik olaraq işə başlamışsa, həmin andan əmək müqaviləsi bağlanmış hesab olunur və bu halda ən gec üç gün müddətində yazılı əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 49-cu maddəsinin şərhinə). Ona görə də qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi sistemində əmək münasibətlərinin yaranması və tənzimlənməsi üçün əsas əməl yazılı formada həm kollektiv, həm də fərdi əmək müqavilələlərinin bağlanmasıdır. Belə ki, əmək müqaviləsinə və yaxud əmrə (sərəncama, qərara) uyğun olaraq əmək kitabçasında əmək müqaviləsinin məzmununa uyğun olan və işə qəbul ilə bağlı məlumatlar, habelə işçinin pensiya, sosial-iqtisadi və digər hüquqlarının həyata keçirilməsi üçün zəruri əhəmiyyətə malik qeydlər yazılır.

2. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, tərəflər arasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün hüquqi sənəd olaraq əmək müqaviləsinin bağlanması əsas götürülür. Ona görə də əmək müqaviləsi bağlanmadan işəgötürən tərəfindən əmr (sərəncam, qərar) ilə tərəflər arasında hər hansı əmək münasibətlərinin yaradılması mövcud əmək qanunvericiliyində qadağan olunur.

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.

1. Şərh olunan 82-ci maddənin birinci hissəsinə əsasən, əmək funksiyasının, əmək şəraitinin və onun şərtlərinin dəyişdirilməsi, habelə əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsinin bağlandığı hallarda sonradan bunlar işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə sənədləşdirilə bilər. Bundan əvvəlki maddədə qəbul edildiyi kimi, qeyd olunan maddədə də əmək müqavilələri qüvvəyə mindikdən sonra onun işəgötürən tərəfindən müvafiq əmrlə (sərəncamla, qərarla) sənədləşdirilməsi işəgötürəndən mütləq qaydada tələb olunmur.

Qeyd olunan maddənin tələblərinə uyğun olaraq, başqa iş keçirilmə və buna müvafiq digər hallar üçün yeni əmək müqavilələri bağlandıqdan sonra əmr (sərəncam, qərar) verilməsi ilə müşayiət olunan sənədləşdirilmə işlərinin aparılması işəgötürənin öz mülahizəsinə əsasən həyata keçirilir.

2. Mövcud əmək qanunvericiliyində əmək funksiyası - əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işçinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu kimi qəbul olunur.

Əmək funksiyasının dəyişdirilməsi zamanı işəgötürən tərəfindən görülməli tədbirlər AR ƏM-in 57-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin tələbinə əməl olunmaqla tənzimlənir. Belə ki, adı çəkilən maddəyə əsasən, əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin azaldılmasına və ya artırılmasına yol verilmir. Ona görə də işçinin əmək funksiyası dəyişdirilərkən əmək müqaviləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi qaydalarına tam əməl olunmalıdır. Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər tərəflərin imzası ilə təsdiq olunursa qüvvəyə minir və əmək müqaviləsinin tərkib hissəsi sayılır. Ona görə də əmək müqaviləsində əmək funksiyasının dəyişdirilməsi ilə bağlı tərəflər müəyyən razılaşma əldə edərək onu təsdiq etdikdə, işəgötürən bu məzmununda müvafiq əmr (sərəncam, qərar) verə bilər.

3. Bundan əlavə, şərh olunan maddəyə müvafiq olaraq, əmək şəraitinin və onun şərtlərinin dəyişdirilməsi zamanı işəgötürən tərəfindən sənədləşdirmə işlərinin əmək qanunvericiliyinin tələblərinə mütləq əməl olunması şərti ilə aparılması qeyd olunur. Belə ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsində əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinin tənzimlənməsi məsələləri göstərilmişdir. Qeyd olunan hallarda əmək müqaviləsi yenidən tərtib oluna bilər. Bundan əlavə, tərəflərin qarşılıqlı razılığına uyğun olaraq əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edildikdən sonra bu barədə işəgötürən tərəfindən müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsilə sənədləşdirilmə işləri aparıla bilər.

4. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi məsələləri AR ƏM-in 58-ci maddəsində təfəssilatı ilə verilmişdir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 58-ci maddəsinin şərhinə). Burada da yuxarıda qeyd olunan hallarda olduğu kimi, əsas məsələ əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin mövcud əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq bağlanmasıdır. Daha sonra isə işəgötürən tərəfindən işçilərin başqa iş keçirilmə və buna müvafiq digər halların, o cümlədən əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsinin bağlanması ilə bağlı sənədləşdirilmə işlərinin davamı olaraq bu barədə müvafiq əmr (sərəncam, qərar) verilməlidir.

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, istər işəgötürən tərəfindən, 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.

1. *Qeyd olunan AR ƏM-in 83-cü maddəsinin birinci hissəsində əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydaları göstərilir. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi əmək müqavilələrinin bağlanması qaydalarından fərqli olaraq işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə mütləq qaydada rəsmiləşdirilir.*

Belə ki, tərəflər əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin AR ƏM-in "Əmək müqavilələrinin bağlanması, şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamun sənədləşdirilməsi qaydaları" fəslində nəzərdə tutulan qaydalardan fərqli başqa qaydalarını nəzərdə tutmayıbsa, onda adı çəkilən Məcəllədə göstərilən 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrin hər hansı birinə müvafiq olaraq, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə hökmən rəsmiləşdirilməsi aparılmalıdır. AR ƏM-in 76-cı maddəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsinə xitam verilməsi konkret hallarda AR ƏM-in yuxarıda sadalanan maddələrindən yalnız biri üzrə həyata keçirilə bilər. Bu zaman işəgötürən əmək müqaviləsinin ləğv olunmasını müvafiq əmr (sərəncam, qərar) ilə əsaslandırılmalıdır.

2. *Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsinə əsasən, əmək müqaviləsinin ləğv olunması barədə işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) bu barədə səlahiyyəti olan şəxs tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin möhürü ilə təsdiq olunmalıdır. Mövcud əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən işçiyə aşağıda qeyd olunan sənədlər sonuncu iş günü mütləq təqdim olunmalıdır:*

- işdən çıxma barədə əmrin surəti;
- əmək kitabçası;
- işçiyə hesablanan son haqq-hesabı;
- sığorta şəhadətnaməsi.

İşçiyə işdən çıxma barədə təqdim olunan əmrin (sərəncamın, qərarın) məzmununda AR ƏM-in 84-cü maddəsində göstərilən məlumatlar hökmən qeyd olunmalıdır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 84-cü maddəsinin şərhinə).

Əmək kitabçasında isə onun tərtib olunması qaydalarına uyğun olaraq işdən çıxma barədə əmrin məzmununa uyğun olan əsas qeydlər göstərilməlidir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 87-ci maddəsinin şərhinə).

İşçiyə hesablanan haqq-hesab sənədlərinin tərtib edilməsi AR ƏM-in 173-cü maddəsində nəzərdə tutulan qaydalara uyğun olaraq yerinə yetirilir. Belə ki, işçinin haqq-hesab sənədlərində aşağıdakı məlumatlar göstərilir:

- hesablanmış əmək haqqının ümumi məbləği;
- əmək haqqına əlavələr, mükafatlar, habelə digər ödəmələr, onların növü və məbləğləri;
- əmək haqqından tutulan məbləğlər - tutulmanın adı, növü, səbəbi və məbləğləri;
- faktik ödənilən məbləğ;

– tərəflərin birinin digərinə ödənilməmiş pul borcu və onun məbləği.

Haqq-hesab sənədlərinə əsasən, yuxarıda qeyd olunan ödəmələrlə yanaşı, istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, əmək haqqı və digər ödəmələr hesablanaraq son 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 Məcələnin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;

əmək müqaviləsinin ləğv edildiyi 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 birinci 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.

1. Şərhlə olunan maddənin birinci hissəsinə əsasən işəgötürən əmək müqaviləsini ləğv edərkən verilən əmrdə (sərəncamda, qərarı) aşağıdakı məlumatların göstərilməsini təmin etməlidir:

– 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.

Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsində verilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 68-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin şərh). Mövcud əmək qanunvericiliyində yalnız qeyd olunan əsasların biri üzrə əmək müqaviləsinin xitamı rəsmiləşdirilə bilər.

Belə ki, qeyd olunan əsaslardan hər hansı birinin tətbiq olunması ilə əlaqədar əmək müqaviləsi ləğv olunarkən verilən əmrin məzmununda AR ƏM-in müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi hökmən göstərilməlidir. Bundan əlavə, işəgötürən tərəfindən verilən əmrdə (sərəncamda, qərarı) əmək müqaviləsinin ləğv edildiyi gün, ay və il dəqiq göstərilməlidir. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi üçün əsas hesab olunan rəsmi sənədlər əmrin (sərəncamın, qərarın) məzmununa mütləq qaydada daxil edilir.

2. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə görə, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarıda) bu maddənin 1-ci hissəsində göstərilən məlumatlar qeyd olunmalıdır. Əks halda əmək müqaviləsinin ləğv olunması ilə bağlı tərəflər arasında fərdi əmək mübahisəsi yaranarsa, digər əlavə araşdırma aparılmadan işə baxan məhkəmə tərəfindən əmrin (sərəncamın, qərarın) etibarsız hesab edilməsi barədə qərar çıxarıla bilər.

3. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) şərh olunan maddənin 1-ci hissəsində göstərilən məlumatları əhatə etməlidir. Verilən əmr (sərəncam, qərar) təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlara istinad edərək verilən qərar hissəsindən ibarət olmaqla sadə formada rəsmiləşdirilə bilər. İşəgötürən tərəfindən verilən əmr (sərəncam, qərar) mövcud əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlara uyğun olaraq sənədləşdirilir.

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 aparılırsa, 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.

1. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinə əsasən, işəgötürən bağlanmış əmək müqavilələrini, bu müqavilələrlə əlaqədar rəsmiləşdirmə işlərini, habelə başqa işə keçirilmə və buna müvafiq digər halların sənədləşdirilməsi ilə bağlı əmrlərin (sərəncamların, qərarların) uçotunun qeydiyyatını aparmalıdır. Müasir dövrdə qeyd olunan kargüzarlıq işləri, bir qayda olaraq, kompüter vasitəsilə ofis proqramlarından istifadə olunaraq həyata keçirilir. Lakin bu olmadıqda işəgötürən tərəfindən verilən bütün əmrlərin (sərəncamların, qərarların) uçotunu aparmaq məqsədilə qeydiyyat kitabı tərtib olunmalıdır. Belə bir halda işəgötürən verilən bütün əmrləri (sərəncamları, qərarları) qeydiyyat kitabına daxil etməklə onların mühafizə olunaraq saxlanılmasını təmin etməlidir. İşəgötürən tərtib olunan qeydiyyat kitabının mühafizəsi ilə yanaşı, onun səhifələnməsini, qaytanlanmalı və kitabın son səhifəsindəki qaytanın düyünü üzərinə müəssisənin möhürünün vurulmasını təmin etməlidir.

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq, işəgötürən verilən əmrin (sərəncamın, qərarın) qeydiyyat kitabının xüsusi uçot sənədi kimi mühafizə olunmasını təmin etməlidir. Bundan əlavə, kitabdakı qeydlərin qaralanmasına, pozulmasına, səhifələrinin cırılmasına və dəyişdirilməsinə yol verilməməsi üçün işəgötürən cavabdehlik daşıyır və bu onun vəzifə borcuna aid edilir.

3. Şərh olunan maddənin 3-cü hissəsinə uyğun olaraq, işəgötürən bağlanmış əmək müqavilələrini, onlara edilən dəyişiklikləri, bu müqavilələrlə əlaqədar verilmiş əmrləri

(sərəncamları, qərarları), habelə digər sənədlərin uçotu və qeydiyyatını aparmalıdır. İşəgötürən qeyd olunan sənədlərin uçotu və qeydiyyatını istər kompyuter proqramları vasitəsilə, istərsə də əl üsulu ilə həyata keçirərkən həmin məlumatları uçot kitabına daxil etməklə onların mühafizəsini təmin etməyə borcludur.

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) əslini, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin mühafizə edilməsi barədə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətdə saxlanılması təmin edilməlidir.

1. Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsinə əsasən, işəgötürən bağlanmış əmək müqavilələrini və onlarla bağlı verilmiş əmrləri (sərəncamları, qərarları) beş il müddətinə saxlamağa borcludur. Qeyd olunan sənədlərin mühafizə olunaraq saxlanması birbaşa olaraq işəgötürənin vəzifə borcuna aid edilir və onların məhv edilməsinə, itirilməsinə, korlanmasına yol verilmir. Əks halda işəgötürən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyır.

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsinə görə, müəssisə ləğv edildikdə işəgötürəndə saxlanılan əmək müqavilələri dövlət arxivinə təhvil verilir. Müəssisə yenidən təşkil olunduqda və ya mülkiyyətçisi dəyişdikdə isə işçilərlə bağlanmış müqavilələr yeni işəgötürənə verilir.

Mövcud qanunvericilikdə müəssisənin ləğv olunması ilə bağlı hüquqi tənzimlənmə məsələləri AR MM-in müvafiq maddələrinə uyğun olaraq həyata keçirilir. Belə ki, AR MM-in 59-cu maddəsinə uyğun olaraq hüquqi şəxsin ləğvi onun mövcudluğuna və fəaliyyətinə hüquq və vəzifələri hüquq varisliyi qaydasında başqa şəxslərə keçmədən xitam verilməsi deməkdir. Ona görə də hüquqi şəxsin (müəssisənin, idarənin, təşkilatın) ləğv olunduğu hallarda qeyd olunan sənədlərin dövlət arxivinə verilməsi tam qanuna uyğundur. Çünki göstərilən sənədlər işçilərin sosial, əmək və pensiya hüquqlarının həyata keçirilməsi ilə bağlı hüquqi tənzimlənmə məsələlərinin həlli üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən tələb oluna bilər. Belə ki, lazım olduqda tələb olunan sənədləri aidiyyəti üzrə mü raciətə əsasən dövlət arxivindən əldə etmək olar.

Hüquqi şəxs (müəssisə, idarə, təşkilat) yenidən təşkil olunduqda və ya mülkiyyətçisi dəyişdikdə isə mövcud qanunvericilikdə hüquqi varislik haqqında müddəalara uyğun olaraq, hüquqi şəxsin müəyyən öhdəlikləri yaranır. Belə bir halda əvvəlki hüquqi şəxsin hüquq və vəzifələri yeni yaranmış hüquqi şəxsə keçir. Ona görə də müəssisə yenidən təşkil olunduqda və ya mülkiyyətçisi dəyişdikdə digər sənədlərlə birlikdə qeyd olunan müqavilələrin yeni işəgötürənə təhvil verilməsi həm AR MM-in tələblərinə, həm də şərh olunan AR ƏM-in müvafiq maddəsində nəzərdə tutulan qaydalara tam uyğundur.

3. AR MM-in 86.3-cü maddəsinə əsasən, işəgötürən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) əslini, əmək müqavilələrinin saxlanması qaydasında

olduğu kimi, mühafizə edərək beş il müddətinə saxlamağa borcludur, onların məhv edilməsinə, itirilməsinə, korlanmasına yol verilməməlidir.

Maddə 87. İşçilərin əmək fəaliyyəti haqqında və müvafiq ödəncələrinin 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. (27)

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 ödəncələrin verilməsi və qeydiyyatı aparılan haqq-hesab sənədi (kitabçası, vəərəqi, çeki) tərtib edilir.

1. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinə uyğun olaraq, işçinin əmək fəaliyyəti haqqında əsas sənəd əmək kitabçası hesab olunur. Azərbaycan Respublikasında "İşçilərin əmək kitabçasının forması və onun tətbiqi qaydaları" haqqında AR ƏƏSMN tərəfindən hazırlanmış və əlaqədar təşkilatlarla razılaşdırılmış Əsasnamə AR NK-nin 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 nömrəli qərarı ilə (20.02.2006-cı ilə qədər olan əlavə və dəyişikliklərlə) təsdiq edilmişdir.

Qeyd olunan Əsasnamənin 1.1-ci bəndində də bir daha göstərilir ki, əmək kitabçası işçinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən əsas sənəddir. Ona görə də mövcud qaydalara uyğun olaraq əmək kitabçasında işçinin əmək fəaliyyəti haqqında işə girdiyi gün, ay, il, işlədiyi peşəsi (vəzifəsi), işdən çıxarılmanın əsası, günü, ayı və ili barədə qeydlər aparılır.

Yuxarıda qeyd olunan Əsasnamənin 1.3. bəndinə əsasən işə qəbul olunan işçi əmək kitabçasını və şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi işəgötürənə təqdim etməlidir. İlk dəfə əmək müqaviləsi bağlanarkən əmək kitabçası tələb edilmir.

Mövcud qaydalara uyğun olaraq, əmək kitabçası ilk dəfə doldurulduqda işəgötürən tərəfindən əmək kitabçasında işçinin soyadı, adı, atasının adı (işçinin soyadı, adı və atasının adı ixtisar olunmadan yazılır), doğulduğu gün, ay, il, təhsili (o cümlədən başa çatdırılmamış orta və ali təhsil), peşəsi, ixtisası barədə təsdiqedic sənədlərə əsasən müvafiq qeydlər aparılır.

Bundan əlavə, işçinin əmək fəaliyyəti ilə bağlı əmək kitabçasında işə qəbul, başqa daimi işə keçirmək haqqında bütün qeydlər işəgötürən tərəfindən əmr (sərəncam) verildikdən beş gündən gec olmamaq şərtilə, işdən azad etmək haqqında isə işçinin işdən çıxarıldığı gün edilir. Bütün qeydlər əmək müqaviləsinin, əmrin (sərəncamın) məzmununa uyğun olmalıdır.

2. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsinin tələbinə, habelə mövcud qaydalara uyğun olaraq əmək kitabçası işəgötürən tərəfindən işçinin əsas iş yerində açılır. Belə ki, beş gündən artıq işləyən bütün işçilərin əmək kitabçasında əmək fəaliyyəti haqqında müvafiq qeydlər yazılmalıdır. Bundan əlavə, qaydalara görə işçinin işə götürülməsi, bir işdən başqa işə keçirilməsi və işdən azad edilməsi haqqında məlumat tarixi (gün, ay, il) göstərilməklə bu qeydləri aparmağa əsas verən əmək müqaviləsinə, əmrə, sərəncama (tarixi və nömrəli göstərilməklə) uyğun aparılır.

Xüsusilə qeyd etmək lazımdır ki, qəbul olunmuş qaydalar və qüvvədə olan qanunvericiliyin müddəalarına uyğun olaraq işçinin işdən çıxmasına əsas verən səbəb əmək kitabçasında konkret göstərilməlidir. Ümumiyyətlə, əmək kitabçasında aparılan qeydlər işəgötürənin və ya onun müəyyən etdiyi məsul şəxsin imzası və həmin müəssisənin möhürü ilə, fiziki şəxs olduqda isə tək imzası ilə təsdiq edilir.

3. İşdən çıxan işçilərə əmək kitabçası əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün (sonuncu iş günü) verilir. Bu zaman əmək müqaviləsinin xitamu ilə əlaqədar işdən çıxan işçiyə əmək kitabçası verildikdə ona şəxsi vəərəqəsində və əmək kitabçalarının uçotu kitabında imza etdirilir.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə əlaqədar digər hallarda isə işçiyə və yaxud onun ailə üzvlərinə əmək kitabçası yuxarıda qeyd olunan Əsasnamənin 6-cı bəndinin tələblərinə əməl olunmaqla aşağıdakı qaydada verilir:

– işdən çıxan gün, işçinin işdə olmadığı hallarda işəgötürən həmin gün, poçt vasitəsilə ona bildiriş göndərir;

– işdən çıxan işçinin razılığı ilə ona əmək kitabçası poçt vasitəsilə göndərilə bilər;

– işçi vəfat etdikdə əmək kitabçası onun ailə üzvlərinə verilir və yaxud onların tələbi ilə poçt vasitəsilə göndərilir.

4. İşçilərin əmək kitabçasının forması və onun tətbiqi qaydaları AR NK tərəfindən təsdiq edilmiş Əsasnaməyə uyğun olaraq aparılır (**Ətraflı bax:** Azərbaycan Respublikasında “İşçilərin əmək kitabçasının forması və onun tətbiqi qaydaları” haqqında AR ƏƏSMN tərəfindən hazırlanmış və əlaqədar təşkilatlarla razılaşdırılmış Əsasnamə AR NK-nın 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir).

5. İşəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 173-cü maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq işçilərin əmək haqqının və digər ödəncələrin verilməsi və qeydiyyata aparılan haqq-hesab sənədi (kitabçası, vəərəqi, çek) tərtib edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 173-cü maddəsinin şərhinə) və əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə əlaqədar işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə verilir.

İşçilərin əmək kitabçasının forması və onun tətbiqi qaydaları

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 nömrəli Qərarı ilə **təsdiq edilmişdir**
Əlavə 1

1. Ümumi müddəalar

- 1.1. Əmək kitabçası işçinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən əsas sənəddir.
- 1.2. Əmək kitabçası işə götürən tərəfindən 5 gündən artıq işləyən bütün işçilər üçün əsas iş yerində açılır.
- 1.3. İşə qəbul olunan işçi əmək kitabçasını və şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi işəgötürənə təqdim etməlidir. İlk dəfə əmək müqaviləsi bağlanarkən əmək kitabçası tələb edilmir.
- 1.4. Məcburi köçkün və ya qaçqın statusuna malik olan şəxslərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə (qanunvericilikdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa) əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlana bilər.
- 1.5. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının, əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin, əmək kitabçalarının hazırlanması, verilməsi, doldurulması və saxlanması qaydası Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi və bu Əsasnamə ilə tənzimlənir.
- 1.6. Əmək kitabçası 10 sm x 14 sm ölçüdə, üz qabığı yaşıl rəngdədir. Əmək kitabçası 4 bölmədən ibarətdir. 1-ci bölmə üz qabığı, 2-ci bölmə titul vərəqi, 3-cü bölmə iş haqqında məlumat, 4-cü bölmə işə pensiya təyin edilməsi haqqında məlumatdır.

2. Əmək kitabçalarının hazırlanması və verilməsi

- 2.1. Əmək kitabçalarının hazırlanması və işəgötürənlərə verilməsi Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən həyata keçirilir.
- 2.2. Əmək kitabçalarının hazırlanması ilə əlaqədar vəsaitin ayrılmasını Respublika Maliyyə Nazirliyi həll edir.

3. Əmək kitabçasının doldurulması

3.1. Əmək kitabçasının və ona əlavə edilən icliyin doldurulması işəgötürən və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanları tərəfindən Azərbaycan Respublikasının dövlət dilində (Azərbaycan dili) aparılır (2).

3.2. İşəgötürənlər tərəfindən əmək kitabçasında aşağıdakı qeydlər aparılır:
İşçinin soyadı, adı, atasının adı (işçinin soyadı, adı və atasının adı ixtisar olunmadan yazılır), doğulduğu gün, ay, il, təhsili (o cümlədən başa çatdırılmamış orta və ali təhsil), peşəsi, ixtisası təsdiqediciləri sənədlərə əsasən aparılır.

İşçinin işə götürülməsi, bir işdən başqa işə keçirilməsi və işdən azad edilməsi haqqında məlumat tarixi (gün, ay, il) göstərilməklə bu qeydləri aparmağa əsas verən **əmək müqaviləsinə**, əmrə, sərəncama (tarixi və nömrəsi göstərilməklə) uyğun aparılır (1).

“İş haqqında məlumat” bölməsinin 3-cü qrafasında başlıq formasında işəgötürənin tam adı yazılır. Bu başlıq altında 1-ci qrafada daxil edilən yazılışın sıra nömrəsi, 2-ci qrafada işə işçinin qəbul edildiyi tarix göstərilir.

3-cü qrafada işin adı, peşəsi, yaxud vəzifəsi, həmçinin vahid tarif cədvəli üzrə əməyin ödənilməsi dərəcəsi konkret göstərilməklə hansı sexə, şöbəyə, bölməyə, sahəyə, peşə və ya vəzifəyə təyin edilməsi yazılır.

İşçinin qəbul edildiyi işin, peşənin, yaxud vəzifənin adı haqqında qeyd fəhlə peşələri və qulluqçu vəzifələri üzrə ümumrespublika təsnifatına və müvafiq sahələr üzrə fəhlə peşələrinin və qulluqçu vəzifələrinin vahid tarif ixtisas sorğu kitabçalarına və digər müvafiq sənədlərə əsasən aparılır.

İşgötürən hüquqi şəxsin adı dəyişdirildikdə, fəhlə və qulluqçuya yeni dərəcə verildikdə, ştat cədvəlində, vəzifələrdə **əmək şəraitinin şərtlərində** dəyişikliklər aparıldıqda əmək kitabçasında dəyişikliklər işgötürənin əmrinə (sərəncamına) müvafiq aparılır (1).

Əmək kitabçasının birinci səhifəsində işçi haqqında məlumatları işçi şəxsi imzası ilə təsdiq edir (1).

Pensiya təyin olunması haqqında məlumatda pensiyanın təyin olunması tarixi (gün, ay, il) və təyin olunan pensiya növü göstərilməlidir.

3.2a. Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanları tərəfindən əmək kitabçasında aşağıdakı qeydlər aparılır:

“İş haqqında məlumat” bölməsinin 3-cü qrafasında başlıq formasında Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanının tam adı yazılır, 1-ci qrafada daxil edilən yazılışın sıra nömrəsi, 2-ci qrafada isə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanlarının göstərişi ilə təqaüd almaqla peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq keçənlər və ixtisasını artıranlar üçün təhsilin başlanması və başa çatdırılması tarixi (gün, ay, il) göstərilməklə, işsizlik müavinətləri alanlar üçün isə işsizlik müavinətinin ödənilməsinin başlanması, dayandırılması və başa çatdırılması tarixi (gün, ay, il) göstərilməklə, 4-cü qrafada isə bu qeydləri aparmağa əsas verən müvafiq qərara (tarixi və nömrəsi göstərilməklə) uyğun yazılar aparılır.

3-cü qrafada Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanları tərəfindən peşə hazırlığına, yenidən hazırlığa və ixtisasını artırmağa göndərilənlər üçün təlim keçdiyi peşənin adı göstərilməklə, peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq keçmək və ixtisasını artırmaq barədə, işsizlik müavinəti alanlar üçün isə müavinətin təyin edilməsi, ödənilməsinin dayandırılması və başa çatması barədə yazılar aparılır (2).

3.3. Mükafatlandırma, həvəsləndirmələr və əmək intizamının pozulmasına görə işçiyə verilmiş tənbehlər əmək kitabçasına yazılır.

3.4. Əmək kitabçasında işə qəbul, başqa daimi işə keçirmək haqqında bütün qeydlər işgötürən tərəfindən əmr (sərəncam) verildikdən 5 gündən gec olmamaq şərtilə, işdən azad etmək haqqında isə işçinin işdən çıxarıldığı gün edilir. Bütün qeydlər əmək müqaviləsinin əmrin (sərəncamın) məzmununa uyğun olmalıdır. Gün və ay ikirəqəmli ərəb rəqəmləri ilə yazılmalıdır (1).

3.5. İşə qəbul, daimi başqa işə keçirmək barəsində səhv və qeyri-dəqiq yazılır aşkar edildikdə düzəliş işgötürən tərəfindən aparılır. İş yerini dəyişdikdə belə hallar aşkar olunarsa, yeni iş yerindəki işgötürən bu barədə işçiyə lazımi köməklik göstərməlidir. **3.2 a bəndinə müvafiq aparılmış yazılarda səhv və qeyri-dəqiq yazılar aşkar edildikdə, düzəliş Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Baş Məşğulluq İdarəsinin yerli orqanları tərəfindən aparılır (2).**

3.6. Əmək kitabçasında və onun əlavə icliyində “İş haqqında məlumat” bölməsində qeydin dəyişdirilməsi zəruri olduqda, onda müvafiq sıra nömrəsi və qeydin yazılma tarixi göstərilməklə 3-cü qrafada belə yazılır: “.....” nömrəli qeyd etibarsızdır”.

3.7. Əgər əmək kitabçasında səhvə yol vermiş, yaxud qeyri-dəqiq yazılış aparmış hüquqi şəxs ləğv edilmişdirsə, düzəlişlər hüquqi varis tərəfindən, hüquqi varis olmadığı hallarda isə onun tabe olduğu yuxarı orqan tərəfindən aparılır.

3.8. İşgötürən işçiyə, onun xahişi ilə əmək kitabçasından iş fəaliyyəti haqqında çıxarış verir.

3.9. **Əmək müqaviləsinin əmrin (sərəncamın) itdiyi və saxlanmadığı digər hallarda iş haqqında düzəliş başqa təsdiqedicə sənədlərə əsasən aparılır (1).**

Şahid ifadələri əsasında əmək kitabçasında düzəlişlər edilməsinə yol verilmir.

3.10. Əmək kitabçası oğurlandıqda, yandıqda, itdikdə, yararsız hala salındıqda, işçi işə yenidən bərpa edildikdə qanunvericiliklə müəyyən edilən qaydada işçinin xahişi ilə ona əmək kitabçasının dublikatı verilməlidir.

3.11. **Əmək kitabçası işgötürən və ya işgötürənin müəyyən etdiyi məsul şəxs tərəfindən imzalanır.** Əmək kitabçası ilk dəfə hansı işverən tərəfindən doldurulursa, onun da möhürü ilə təsdiq edilir. **Hüquqi şəxs yaratmadan, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs işçinin əmək kitabçasında aparılmış qeydləri imzası ilə təsdiq edir (1).**

3.12. İşçinin soyadının, adının, atasının adının əmək kitabçasında dəyişdirilməsi son iş yerində işgötürən tərəfindən müvafiq sənədlərə əsasən aparılır. Belə halda hansı sənədlərə istinad edilməsi göstərilməlidir. Dəyişikliklər əmək kitabçasının birinci səhifəsində edilir (1).

Təhsil, peşə, ixtisas haqqında dəyişikliklər də eyni qaydada aparılır.

3.13. **Əmək müqaviləsinin şərtlərində, ştat cədvəlində və vəzifələrdə aparılan dəyişikliklər, habelə fəhlə və qulluqçuya yeni dərəcələrin verilməsi haqqında dəyişikliklər işgötürənin əmrinə (sərəncamına) əsasən aparılır (1).**

4. İş haqqında məlumatların daxil edilməsi

4.1. İşçinin əmək kitabçasında işdən çıxmaq səbəbi qüvvədə olan qanunvericiliyin müddəalarına uyğun göstərilməlidir. **İşgötürənin və ya onun müəyyən etdiyi məsul şəxsin imzası və həmin müəssisənin, təşkilatın, idarənin möhürü ilə, fiziki şəxs olduqda isə tək imzası ilə təsdiq edilir (1).**

4.2. Pensiya təyin edilən zaman rayon (şəhər) əhalinin sosial müdafiəsi mərkəzləri tərəfindən əmək kitabçasının pensiya təyin edilməsi haqqında məlumat bölməsində "Pensiya təyin edilmişdir" ştamplı vurulur.

5. Əmək kitabçasına əlavə içlik

5.1. Əmək kitabçasının müvafiq bölmələrinin bütünlükdə səhifələri dolduqda ona **əmək kitabçasının son səhifəsində "_____ "seriyalı "_____ "nömrəli içlik açılmışdır və qeydi aparılmaqla (1) əlavə içlik** verilir. Əlavə içlik əmək kitabçasının içərisinə tikilir və əmək kitabçasının doldurulduğu qaydada işçinin əsas iş yerində işgötürən tərəfindən aparılır.

5.2. Əmək kitabçasına verilən əlavə içliyin birinci (titul) səhifəsinin sağ yuxarı küncündə "əmək kitabçasına əlavə içlik" sözləri yazılır, seriyası və nömrəsi göstərilir.

5.3. Əmək kitabçası olmadan əlavə içlik etibarsızdır.

6. Əmək müqaviləsi xitam edildikdə işçiyə əmək kitabçasının verilməsi

6.1. İşdən çıxan işçilərə əmək kitabçası fərdi əmək müqaviləsi xitam oldunduğu gün (sonuncu iş günü) verilir.

6.2. İşdən çıxan gün, işçinin işdə olmadığı hallarda işgötürən həmin gün, poçt vasitəsilə ona bildiriş göndərir.

Əmək kitabçasının poçt vasitəsilə göndərilməsinə yalnız işdən çıxan işçinin razılığı ilə yol verilir.

6.3. İşçi vəfat etdikdə əmək kitabçası onun ailə üzvlərinə verilir və yaxud onların tələbi ilə poçt vasitəsilə göndərilir.

7. Əmək kitabçasının dublikatı

7.1. Bu əsasnamənin 3.10 bəndinə əsasən dublikat almaq hüququna malik olan işçi axırncı iş yeri üzrə işəgötürənə əmək kitabçası və ona əlavə icliyin verilməsi haqqında müraciət etməlidir. İşəgötürən 15 gün ərzində bu müraciətə baxıb onu həll etməlidir.

Əmək kitabçası itdikdə və ya yararsız hala düşdükdə işçiyə verilən yeni əmək kitabçasının işçi haqqında məlumat səhifəsinin yuxarı sağ tərəfində iri hərflərlə "Dublikat" sözü yazılır.

7.2. Əmək kitabçası, yaxud əlavə icliyin dublikatı ümumi qayda üzrə doldurulur.

7.3. Əmək kitabçasının və onun əlavə icliyinin dublikatı verildiyi zaman həmin vaxta qədər əmək stajına malik olan işçilərin əmək stajı müvafiq əmrə (sərəncama) əsasən müəyyənləşdirilir və dublikatda qeyd olunur.

Keçmişdəki iş haqqında əmək kitabçasında yuxarıda göstərilən məlumat tam dərəcədə olmadığı hallarda, əmək kitabçasının dublikatına yalnız sənəddəki məlumat daxil edilir.

8. Əmək kitabçaları üçün ödəmələr və onların saxlanması

8.1. Əmək kitabçası (əlavə iclik) verilən zaman işçidən əmək kitabçasına çəkilmiş xərclərin dəyəri tutulur.

Əmək kitabçası və ona əlavə iclik işəgötürənin təqsiri üzündən xarab olarsa, əmək kitabçasının xərci işəgötürən tərəfindən ödənilir.

8.2. İşdən çıxan zaman müəyyən səbəblər üzündən götürülməyən əmək kitabçaları iki il müddətinə işdə olan işçilərin əmək kitabçalarından ayrı işəgötürəndə saxlanılır.

İşdən çıxmış şəxslərin əmək kitabçaları, əlavə icliklər alınmadıqda həmin sənədlər işəgötürənin arxivində 50 il müddətində saxlanılır. Göstərilən müddət (50 il) keçdikdən sonra qanunla nəzərdə tutulan qaydada məhv edilməsi üçün ayrılır.

8.3. İşəgötürənlər lazım olan miqdarda təmiz əmək kitabçaları və əlavə icliklərin ehtiyatını saxlamalıdırlar.

9. Əmək kitabçalarının uçotu

9.1. Doldurulmuş və doldurulmamış əmək kitabçalarının, əlavə icliklərin uçotu aşağıdakı qaydada aparılır:

– Əmək kitabçaları və əlavə icliklər hərəkətinin uçotu kitabı işə qəbul və işdən çıxarılmasını rəsmiyyətə salan şəxs tərəfindən aparılır.

– Əmək kitabçaları (əlavə icliklər), mədaxil-məxaric və onların hərəkətləri, uçotu kitablarında qeydə alınır.

– Mədaxil-məxaric kitabına əmək kitabçalarının və əlavə icliklərin sifarişi və alınması ilə əlaqədar bütün əməliyyatlar yazılır (seriya və nömrələr göstərilir). Kitab işəgötürənlərin mühasibatı tərəfindən aparılır.

– Mədaxil-məxaric kitabı, əmək kitabçaları və əlavə icliklərin hərəkəti, uçotu kitabı nömrələnməli, qaytanlanmalı və işəgötürənin imzası olmaqla möhürlə təsdiq edilməlidir.

– Əmək müqaviləsinin xitamı ilə əlaqədar işdən çıxan işçiyə əmək kitabçası qaytarıldığı da (verildikdə) ona şəxsi vərəqəsində və əmək kitabçalarının uçotu kitabında imza etdirilir.

9.2. Doldurulmamış əmək kitabçaları və əlavə içliklər ciddi hesabat sənədləri kimi işəgötürənlərin mühasibatlığında saxlanılır. Əmək kitabçalarının saxlanılması üçün məsul olan şəxslər onları təhvil-təslim qaydası ilə verir.

Əmək kitabçalarının uçotunun aparılmasına məsuliyyət daşıyan şəxs hər ay əmək kitabçalarının (əlavə içliklərin) vəziyyəti, əmək kitabçalarına (əlavə içliklərə) çəkilmiş xərclərin dəyərində görə alınmış məbləğlər haqqında (kassaya mədaxil edilməklə) işəgötürənə hesabat verir.

Əmək kitabçasının forması

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1996-cı il
26 dekabr tarixli 186 nömrəli Qərarı ilə **təsdiq edilmişdir**
Əlavə 2

I Üz qabığı

	Azərbaycan Respublikasının Dövlət Gerbi ƏMƏK KİTABÇASI
--	---

II Titul vərəqi

	Azərbaycan Respublikası Dövlət Gerbi seriya nömrəsi Soyadı: Adı: Atasının adı: Doğulduğu il (gün, ay, il) Təhsili (natamam orta, orta, orta ixtisas) (natamam ali, ali) Peşəsi, ixtisası: Əmək kitabçasının doldurulduğu tarix «.....» 19 il Əmək kitabçasının sahibinin imzası: Əmək kitabçası verən məsul şəxsin imzası: M.Y.
--	--

III
İş haqqında məlumat

Qeydin №-si	Tarix			İşə götürülməsi, bir işdən başqa işə keçirilməsi, işdən azad edilməsi (səbəbləri göstərilməklə və qanunun maddəsinə, bəndinə əsaslanmaqla)	Qeyd nəyin əsasında yazılmışdır (sənəd, onun tarixi və nömrəsi)
	gün	ay	il		
1	2			3	4

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir
Əlavə 3

Əmək kitabçasına əlavə içlik
(əmək kitabçası olmadan əlavə içlik etibarlıdır)

Azərb. Resp. Dövlət Gerbi Soyadı Adı Atasının adı Doğulduğu il <p style="text-align: center;"><i>(gün, ay, il)</i></p> Təhsili Peşəsi, ixtisası Əmək kitabçasının doldurulduğu tarix «.....» 19 il Əmək kitabçası sahibinin imzası Əmək kitabçası verən məsul şəxsin imzası M. Y.
--

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, habe-

lə onun peşəkarlıq, işgüzarlıq səviyyəsini və digər şəxsi xüsusiyyətlərini xarakterizə edən xasiyyətname verməyə borcludur.

2. İşəgötürən işçinin şəxsiyyəti və ya onun əmək fəaliyyəti barədə məlumatları başqa işəgötürənə və ya müvafiq orqanlara, habelə digər yerlərə yalnız onların yazılı sorğusu və işçinin razılığı ilə göndərə bilər. İşçi haqqında tərtib edilmiş xasiyyətnamənin, zəmanətin, işçinin şəxsi sənədlərinin, onların surətlərinin və digər sənədlərin məzmunu ilə onu tanış etmədən işəgötürən tərəfindən başqa yerə göndərilməsi yolverilməzdir. Müsbət məzmunlu xasiyyətname ilə, zəmanətlə işçi tanış edilmədən onların başqa yerə göndərilməsinə yol verilir. Bu halda işəgötürən həmin sənədlərin hara göndərildiyi barədə işçiyə məlumat verməlidir.

1. *Qeyd olunan maddənin 1-ci hissəsinə görə, işəgötürən 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. Tələb olunan sənədlər işçinin əmək fəaliyyəti göstərdiyi həmin müəssisədə olduğu dövrü əhatə etməklə tərtib oluna bilər.*

2. *AR ƏM-in 88-ci maddəsinin ikinci hissəsinin tələbinə görə, işəgötürən işçi haqqında məlumatları müvafiq orqanlara yalnız onların yazılı sorğusuna və işçinin razılığına əsasən göndərə bilər. İşçi haqqında səlahiyyətli dövlət orqanları tərəfindən tələb olunan hər hansı sənədlərin və yaxud qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə məlumatların göndərilməsi zamanı bu barədə hökmən işçi xəbərdar edilməlidir. Ona görə də işçi haqqında tərtib edilmiş xasiyyətnamənin, zəmanətin və digər sənədlərin məzmunu ilə onu tanış etmədən işəgötürən tərəfindən başqa yerə göndərilməsi yolverilməzdir.*

Qeyd olunan maddənin tələbinə görə müsbət məzmunlu xasiyyətnamə ilə, zəmanətlə işçi tanış edilmədən onların başqa yerə göndərilməsinə yol verilir. Bu halda işəgötürən həmin sənədlərin hara göndərildiyi barədə işçiyə məlumat verməlidir. Qeyd etmək lazımdır ki, AR ƏM-in 88-ci maddəsində işçi barədə hansı dövlət orqanının məlumat istəməsindən asılı olmayaraq heç bir istisnaya yol verilmir. İşəgötürənin işçi barədə verdiyi bütün məlumatlar (müsbət məzmunlu xasiyyətnamələr istisna olmaqla) işçinin razılığı olmadan heç bir yerə göndərilə bilməz. Əks halda bu qaydanın pozulmasına görə işəgötürən Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyır. AR ƏM-in 88-ci maddəsində əks etdirilən tələblər əslində AR Konstitusiyasının 32-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin məzmunundan irəli gəlir. Burada deyilir: "öz razılığı olmadan kimsənin şəxsi həyatı haqqında məlumatların toplanmasına, saxlanmasına, istifadəsinə və yayılmasına yol verilmir".

IV BÖLMƏ İŞ VAXTI

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 olaraq həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz.

1. Əmək hüququnun əsas institutlarından biri iş vaxtıdır. Bu institut hüquqi vasitələrlə istehsal prosesini təmin edir, habelə onda işçilərin iştirakını tənzimləyir. Əfsuslar olsun ki, nə AR ƏQM-də, nə də AR ƏM-də iş vaxtının leqal anlayışı verilməmişdir.

2. İş vaxtı haqqında qanunvericiliyin hüquqi bazasını AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsi, BƏT-in "İş vaxtının azaldılıb həftədə 40 saata endirilməsi haqqında" 47 №-li (1935-ci il) Konvensiyası, habelə BƏT-in "İş vaxtının müddətinin qısaldılması haqqında" 116 №-li (1962-ci il) tövsiyəsi təşkil edir.

3. İş vaxtı iki vaxt dövrlərindən ibarətdir. Birincisi, faktiki işlənmiş vaxtdan, yəni əmək prosesində hər bir işçinin konkret iştirakını müəyyən edən və real sərf olunmuş vaxtdır. Buna müvafiq olaraq əməyin ödənilməsi həyata keçirilir, əlavə məzuniyyətlər verilir. Bu vaxt bütünlü iş vaxtı, yaxud onun norması ilə üst-üstə düşə bilər, az və yaxud çox ola bilər. İkincisi, qanunlara və digər normativ aktlara müvafiq olaraq iş vaxtına aid edilən digər vaxt dövrləri.

4. AR ƏM-in 89-cu maddəsi tam iş vaxtı və onun gündəlik və həftəlik müddətləri barəsində konkret anlayış verir.

İş vaxtı işçinin müddəti qanunla müəyyən edilən müəssisədaxili intizam qaydalarına müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin şərtlərində nəzərdə tutulmuş əmək vəzifələrini yerinə yetirdiyi və işəgötürənin sərəncamlarında olduğu vaxtdır. Bu müddətə eyni zamanda həm də qanuna və digər normativ hüquqi aktlara müvafiq olaraq yerinə yetirdikləri başqa vəzifələrin icrası dövrü də daxil edilir. Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə görə belə dövrə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş halda (AR ƏM-in 101-ci maddəsi) işçilərin iş vaxtından artıq işə cəlb edildiyi (AR ƏM-in 99-cu maddəsinin birinci hissəsi); istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günü (AR ƏM-in 107-ci maddəsi) işə cəlb olunduğu, boşdayanma zamanı, təşkilatı, texniki, texnoloji və iqtisadi xarakterli səbəblərə görə işin müvəqqəti dayandırıldığı dövrü (AR ƏM-in 169-cu maddəsi); əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla nahar fasiləsinin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadığı hallarda işəgötürən tərəfindən işçilərin nahar etməsi (qidalanması) üçün şərait yaratdığı dövrü (AR ƏM-in 103-vü maddəsinin üçüncü hissəsi); yaş yarım çatmamış uşağı olan qadınlara, uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün verilən əlavə fasilə dövrü (AR ƏM-in 244-cü maddəsi); soyuq və is-

ti hava şəraitində işçilərə verilən fasilələr (AR ƏM-in 233-cü maddəsi) və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş başqa dövrlər də aid edilir.

AR-nın əmək qanunvericiliyində iş vaxtının müəyyən edilməsi üçün iş günü və iş həftəsi kimi ölçülərdən istifadə edilir.

İş günü - qanunla və yaxud ona müvafiq olaraq müəyyən edilmiş sutka ərzində iş vaxtının müddətidir.

İş həftəsi - qanunla və yaxud ona müvafiq olaraq müəyyən edilmiş təqvim həftəsi ərzində iş vaxtının müddətidir.

5. İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi hər şeydən əvvəl əmək mühafizəsinin yüksək dərəcədə təmin olunması, işçilərin şəxsiyyətinin tam və hərtərəfli inkişafının təmin edilməsi və habelə iş vaxtından tam, səmərəli və məhsuldar istifadə edilməsi məqsədini daşıyır. Digər tərəfdən iş vaxtının qanunla müəyyən edilməsi bütün hallarda işçilərə konstitusiyaya normaları ilə verilmiş istirahət hüquqlarının öz arzuları ilə həyata keçirilməsini təmin edir.

İş vaxtı haqqında hüquqi normalara əməl etmək həm işəgötürənin, həm də işçilərin vəsifəsidir. İşəgötürən bütün iş vaxtı ərzində işçilərin məhsuldar əməyi üçün bütün zəruri şəraiti təmin etməyə, habelə işçilərin istirahət vaxtı və əməyin mühafizəsi hüququnun pozulmaması üçün iş vaxtı haqqında normalara riayət etməyə borcludur. İşçi bütün iş vaxtını məhsuldar əmək üçün istifadə etməlidir.

6. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi ilə iş vaxtı müddətinə görə üç növə ayrılır. Bunlar – tam iş vaxtı (gündəlik, həftəlik - AR ƏM-in 89-cu maddəsi); qısaltılmış iş vaxtı (AR ƏM-in 91-ci, 92-ci və 93-cü maddələri) və natamam iş vaxtıdır (AR ƏM-in 94-cü maddəsi).

7. Bu maddənin birinci hissəsi tam iş vaxtının anlayışını verərək müəyyən etmişdir ki, tam iş vaxtı - müddəti AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır.

8. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi gündəlik normal iş vaxtı müddətinin maksimum həddini müəyyən etmiş və onun bir iş günü ərzində 8 saatdan artıq ola bilməməsini göstərmişdir.

Göründüyü kimi, AR ƏM-in bu maddəsi ilə müəyyən edilən gündəlik normal iş vaxtının müddəti AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə tam uyğundur. AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsində əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş gününün müəyyən olunduğu bəyan edilir.

Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi ilə gündəlik normal iş vaxtı müddətinin (8 saatdan), üçüncü hissəsi ilə isə gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq olmamaqla müəyyən edilmişdir.

9. Nəzərə almaq lazımdır ki, həm AR Konstitusiyası və həm də AR ƏM işçilərin normal gündəlik iş saati müddətinin maksimum normasını müəyyən etmişdir. Həftəlik normal iş vaxtının 40 saatdan artıq olmayan müddəti də maksimum normadır.

10. İki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi ilə və həm də bir istirahət günü olan altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə işçilərinin normal həftəlik iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq ola bilməz.

11. Beşgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə işçilərin gündəlik iş vaxtının müddəti ilə altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə işçilərinin gündəlik normal iş saatları arasında fərq olacaqdır.

12. İş vaxtının müddəti müəssisənin mülkiyyət formasından, işçilərin sayından, əmək müqaviləsinin müddətli və ya müddətsiz bağlanması, işçilərin cinsindən asılı olmayaraq qanunla eyni iş saatında müəyyən edilmişdir.

Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in normasına görə qanunla müəyyən edilmiş iş vaxtının müddətləri digər normativ hüquqi aktlarla, işgötürənin iradəsi ilə və habelə müəssisənin kollektiv müqaviləsi ilə də dəyişdirilə bilməzdi. Hazırda da qüvvədə olan qanunvericiliyə görə həm gündəlik, həm də həftəlik normal iş vaxtının müddəti digər normativ hüquqi aktlar ilə, işgötürənin iradəsi və ya kollektiv müqavilənin normaları ilə artırıla bilməz. Lakin özəl müəssisələrdə mülkiyyətçinin və yaxud dövlət mülkiyyətində olan təsərrüfat hesablı istehsal müəssisələrinin iqtisadi göstəricilərinə (müəssisədaxili intizam qaydalarına ciddi əməl edilməsi, iş vaxtı itkisinə yol verilməməsi, əmək məhsuldarlığının artırılması və s.) müvafiq olaraq müəssisənin mənfəəti (gəliri) hesabına gündəlik normal iş vaxtının və həftəlik normal iş vaxtının müddətinin qısaldılmasına yol verilə bilər. Lakin qanunla müəyyən edilmiş tam iş vaxtının müddəti artırıla bilməz.

13. AR ƏM-in 89-cu maddəsinin üçüncü hissəsinin həftənin normal iş vaxtı müddətinin 40 saatdan artıq olmamasını müəyyən etməsi beynəlxalq hüquq normalarına, o cümlədən BƏT-in "İş vaxtının azaldılıb həftədə 40 saata endirilməsi haqqında" 47 №-li Konvensiyasının 1-ci maddəsinin "a" bəndinə tam uyğundur. "Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əvvəllər SSRİ tərəfindən qəbul olunmuş Konvensiyalarının qüvvəsinin Azərbaycan Respublikası ərazisinə şamil edilməsi barədə" Konvensiyasını Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi 1993-cü il 3 iyul tarixli 637 nömrəli qərarı ilə ratifikasiya etmişdir (Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1993-cü il, № 13, maddə 384).

14. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 46-cı maddəsində işçilərin normal iş vaxtının müddətinin həftədə 41 saatdan çox olmadığı göstərilirdi. Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müvafiq maddəsinin və BƏT-in 47 nömrəli Konvensiyasının Azərbaycan Respublikasında ratifikasiya (təsdiq) edildiyini və əmək qanunvericiliyində bəzi normaların bu konvensiyaya uyğun gəlmədiyini və həmin uyğunsuzluqların aradan qaldırılması zərurətini nəzərə alaraq "Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsində dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 8 oktyabr tarixli Qanununun birinci bəndinin ikinci abzası ilə AR ƏM-in 47-cı maddəsində və 49-cu maddəsinin ikinci hissəsində "41" rəqəmi "40" rəqəmi ilə əvəz edilmişdir.

1999-cu il fevral ayının 1-də təsdiq edilmiş AR ƏM-in 89-cu maddəsində də həftəlik normal iş həftəsi 40 saat müəyyən edildi.

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 işgötürən 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.

1. Şərh olunan maddə təqvim həftəsi ərzində həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi qaydasını tənzimləyir.

2. **Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi** dedikdə – təqvim həftəsi ərzində qanunla müəyyən edilmiş iş vaxtı normasına müvafiq olaraq, həftənin iş günlərinin sayının və hər bir iş günündə dəqiq gündəlik iş vaxtı müddətinin müəyyən edilməsi başa düşülməlidir.

3. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-də həftəlik tam iş həftəsinin müəyyən edilməsi, həmin Məcəllənin 48-ci maddəsi (beşgünlük iş həftəsi) və 49-cu maddəsi (altıgünlük iş həftəsi) ilə tənzimlənirdi.

Lakin AR ƏM qəbul edilərkən bu iki maddə birləşdirildi və 90-cı maddənin adı "Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi" adlandı.

4. Əmək qanunvericiliyi ilə həftəlik iş vaxtının norması əmək şəraitinə, işin xüsusiyyətlərinə, işçi kateqoriyasına görə müxtəlif olur. Lakin həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq ola bilməz.

5. Şərh olunan maddənin normaları ilə həftəlik tam iş vaxtı müddətinin norması daxilində işçilər üçün iki istirahət günü olan beş günlük iş həftəsi və ya istehsahn, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq bir istirahət günü olan altı günlük iş həftəsi müəyyən edilir.

AR ƏM-in 90-cü maddəsinin birinci hissəsində beş günlük iş həftəsinin həftəlik normal iş saati 40 saat, 36 saat və ya 24 saat olduğu halda, gündəlik iş vaxtı (iş saatlarının) müddətinin nə qədər olması barədə anlayış verilmir.

Lakin əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 48-ci maddəsində işçilər üçün iki istirahət günü olan beş günlük iş həftəsində gündəlik iş (növbə) müddəti işin xüsusiyyəti, əmək kollektivinin rəyi nəzərə alınmaqla və müəyyən edilmiş iş həftəsi müddətinə (bu Məcəllənin 46 və 47-ci maddələri) riayət etməklə müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsinin ruziyyəti ilə işəgötürən tərəfindən təsdiq edilən daxili əmək intizam qaydaları və ya növbə cədvəlləri ilə müəyyən olunurdu. Hazırda beş günlük iş həftəsi ərzində gündəlik iş vaxtının müddəti hər bir müəssisənin kollektiv müqaviləsi, müəssisə daxili intizam qaydaları və növbə cədvəlləri ilə müəyyən edilir.

6. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinə görə müəssisə, idarə və təşkilatlarda bir qayda olaraq, iki istirahət günü olan beş günlük iş həftəsi müəyyən edilir.

Burada "bir qayda olaraq" məfhumu onu göstərir ki, təqvim həftəsi ərzində beş günlük iş həftəsi respublikamızın bütün müəssisə, idarə və təşkilatlarında deyil, əksər müəssisə, idarə və təşkilatlarında tətbiq edilmişdir.

7. Təcrübədə bir qayda olaraq beş günlük iş həftəsində gündəlik normal iş vaxtının müddəti 8 saatdan artıq ola bilməz ($8 \times 5 = 40$ saat).

Beş günlük iş həftəsində işçilərə istirahət günləri ardıcıl gələn iki təqvim günü müddətində verilir. Həmin istirahət günləri bir qayda olaraq, həftənin şənbə və bazar günlərinə təsadüf edilir. Lakin bəzi müəssisələrdə işin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işçilərə ardıcıl gələn iki təqvim günü müddətində verilən istirahət günü, həftənin başqa günlərinə də salına bilər. Məsəl üçün: cümə axşamı və cümə günü və s.

8. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, işəgötürən və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində altı günlük iş həftəsi müəyyən edə bilər.

AR ƏM-in 90-cı maddəsinin ikinci hissəsi xüsusi mülkyyətə formasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə istehsalın, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xarakterindən asılı olaraq həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində altı günlük iş həftəsini müəyyən etmək (yəni beş günlük iş həftəsindən altı günlük iş həftəsinə keçmək) hüququnu həmin müəssisənin işgütürünə, dövlət mülkyyətində olan müəssisələrdə isə AR NK-ya vermişdir.

Əvvəlki qanunvericilikdən fərqli olaraq AR ƏM-in 90-cı maddəsinə görə indi istehsalın, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq altı günlük iş həftəsinin müəyyən edilməsi (beş günlük iş həftəsindən altı günlük iş həftəsinə keçirilməsi) üçün artıq əmək kollektivinin rəyi, yerli icra hakimiyyət orqanının və ya yerli özünü idarəetmə orqanının razılığının alınması tələb olunmur. Bunu hər bir konkret halda işgötürən istehsalın, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq, əvvəllər olduğu kimi, işgötürən həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə birlikdə deyil, təkbəşinə özü müəyyənləşdirir. AR NK müəssisələrdə həftəlik iş vaxtı günlərini dəyişdikdə hər hansı bir orqanın rəyini və ya razılığını almamalıdır. Əgər hər hansı özəl və yaxud dövlət müəssisəsi altı günlük iş həftəsi ilə işləyərək onun işgötürəni və ya AR NK bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş əsaslar olduqda müəyyən edilmiş iş həftəsi müddətinə riayət etməklə beş günlük iş həftəsi müəyyən edə bilər (yəni müəssisənin işini altı günlük iş həftəsindən beş günlük iş həftəsinə keçirə bilər).

9. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 49-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, altı günlük 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.

Həmin norma kiçik redaktə edilməklə, olduğu kimi, AR ƏM-in 90-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə köçürüldü.

10. AR ƏM-in 108-ci maddəsinə görə bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən bayram günlərindən biri olan bayram qabağı, habelə ümumxalq hüzn günü qabağı iş günlərində, həm beş günlük iş həftəsində və həm də altı günlük iş həftəsində iş gününün müddəti bir saat qısaldılır. Lakin bu qayda qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən işçilərə şamil olunmur (AR ƏM-in 91, 92 və 93-cü maddələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda).

Buna baxmayaraq altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə ertəsi gün istirahət günü olan iş gününün (şənbə) müddəti heç bir halda 6 saatdan çox ola bilməz. Çünki həftəlik fasiləviz istirahət müddəti 42 saatdan az olur. "Azərbaycan Respublikası Əmək Qanunları Məcəlləsində dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" 1996-cı il 8 oktyabr tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə həftəlik iş vaxtının 41 saatdan 40 saata endirilməsi ilə əlaqədar əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 51-ci maddəsində "6" rəqəmi "5" rəqəmi ilə əvəz olunmuşdur.

Lakin 1999-cü ildə AR ƏM qəbul edilərkən bu Məcəllənin 90-cü maddəsinin üçüncü hissəsində göstərildi ki, "Altı günlük iş həftəsində həftəlik norma 40 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 7 saatdan çox ola bilməz. AR ƏM-in 108-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, "altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə ertəsi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz.

Buradan belə nəticəyə gəlmək olur ki, əgər altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə gündə iş vaxtının müddəti 7 saatdan, bilavasitə ertəsi gün istirahət günü olan iş

gününün müddəti 6 saatdan çox olmadığı halda həftəlik iş vaxtının müddəti 41 saata ($5 \times 7 + 6 = 41$) bərabər olur. Qanunun bu səhv normasının AR ƏƏSMN tərəfindən hər iş ili üçün iş vaxtı balansı haqqında mətbuatda dərc etdirdiyi məlumatda "Əmək Məcəlləsinin 90-cı və 108-ci maddələrinə görə əsasən 40 saatlıq altı günlük iş həftəsi üçün iş cədvəlləri tərtib olunarkən gündəlik iş vaxtının müddəti 7 saatdan və ertəsi günü istirahət günü olan iş gününün müddəti isə 6 saatdan çox ola bilməz" ifadəsi ilə şərh edilmiş təcrübədə iş vaxtı cədvəllərinin tərtib edilməsində bir sıra çətinliklər və çəşqinlik yaranır. (Həmin anlaşılmazlıqların və çəşqinliqlərin aradan qaldırılması üçün AR ƏM-in 108-ci maddəsində "6" rəqəminin "5" rəqəmi ilə əvəz edilməsi məqsədə müvafiq olardı.

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 1-ci, 2-ci qrup əlil olan işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaşayarmadək uşağı olan qadınlar üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır.

1. Şərh olunan maddə qısaldılmış iş vaxtına həsr olunsada, ona leqal anlayış vermir. İş vaxtının müxtəlif növləri arasındakı fərqləri anlamaq üçün bu çox vacibdir.

Qısaldılmış iş vaxtı üç əlamətlə xarakterizə olunur: **birinci** – o işəgötürən üçün məcburidir; **ikinci** – AR ƏM, qanun və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilir; **üçüncü** – tam normal iş vaxtı kimi əmək haqqı ödənilir.

2. Qısaldılmış iş vaxtı deyildikdə, normal əmək şəraitində çalışan işçilərə qanunla müəyyən edilmiş normal həftəlik iş vaxtının müddəti (40 saat), ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları üçün onların yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar (gecə işləri, bayram qabağı iş günü) nəzərə alınaraq qanun və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən həddə iş vaxtının qısaldılması (azaldılması) başa düşülür.

3. Qısaldılmış iş vaxtı ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları (bu Məcəllənin 91-ci, 92-ci və 93-cü maddələri) üçün müəyyən edilməmişdir. Qanunvericilikdə bütün işçilər üçün də qısaldılmış iş vaxtı nəzərdə tutulmuşdur. Əgər AR ƏM-in 91-ci, 92-ci və 93-cü maddələrində göstərilən işçi kateqoriyaları üçün qanunla və ya kollektiv müqavilə yaxud əmək müqaviləsi müəyyən edilmiş normal həftəlik iş vaxtı və buna müvafiq olaraq gündəlik iş vaxtı müddəti qısaldılırsa, lakin bütün işçilər üçün müəyyən edilmiş həftəlik iş vaxtı müddəti saxlanılmaqla və ya saxlanılmamaqla həftənin müəyyən günü (və ya günləri) üçün qısaldılır.

Misal üçün: Gecə növbəsində görülən işlərin müddəti saat 22-dən səhər saat 6-dək olan dövrü əhatə edir. Əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır. Bu halda işçinin həftəlik iş vaxtı müddəti də müvafiq olaraq azalır. Bayram qabağı, istirahət günü qabağı və ümumxalq hüzn günü qabağı iş günlərində də həftənin iş günlərinin sayından asılı olmayaraq həftəlik iş saatının müddəti azalmaqla iş gününün müddəti bir saat qısaldılır.

Lakin altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə həftənin şənbə günü iş saati müəyyən müddət azalsa da həftəlik normal iş vaxtının müddəti dəyişilmədən qalır.

4. Bu maddənin birinci hissəsinin mətnindən göründüyü kimi qanun əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə əsasən 4 halda qısaldılmış iş vaxtını müəyyən edir. Bunlar:

- işçilərin fizioloji keyfiyyətləri ilə;
- əmək şəraiti ilə;
- əmək funksiyasının xüsusiyyətləri ilə;
- digər hallar ilə əlaqədardır.

5. Yuxarıda göstərilən işçi kateqoriyaları üçün AR ƏM-in 89-cu maddəsində müəyyən olunmuş tam iş vaxtının müddəti qısaldılır. Bu norma imperativ normadır və işəgötürən bu normanı artıra bilməz. AR ƏM-nin 91-ci maddəsində göstərilən ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları üçün qısaldılmış iş vaxtı AR ƏM-si və müvafiq normativ hüquqi aktlarla, habelə Əmək Məcəlləsinin, kollektiv müqavilənin şərtləri ilə müəyyən edilmişdirsə, bu normalara əməl etmək işəgötürənin hüququ deyil, vəzifəsidir. İşçinin və işəgötürənin qarşılıqlı razılığına əsasən iş vaxtının müddəti artırıla bilməz.

6. Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsində "digər hullar" dedikdə həmin halların həm bu Məcəllədə, həm başqa normativ hüquqi aktlarda, həm də lokal aktlarda göstərilən şərtlərlə müəyyən edilmiş hallar başa düşülür.

Misal üçün: Müəssisənin yüksək rentabellə işləməsi nəticəsində götürülmüş mənfəət (gəlir) hesabına müəssisənin kollektiv müqavilələrində müəssisə işçilərinin qanunla müəyyən edilmiş həftəlik normal iş vaxtı müddətinin müəyyən saat (deyə ki, bir saat, saat yarım və s.) ərzində qısaldılması nəzərə tutula bilər.

Başqa bir misal: AR ƏM-in 94-cü maddəsinə görə xroniki xəstəliyi olan uşaqlı qadına onun ərizəsi ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü və ya iş həftəsi) müəyyən etməlidir. Natamam iş vaxtı rejimi müəyyən edilərkən qadının arzusu ilə həftə ərzində onun normal gündəlik iş (növbə) vaxtının müddəti müəyyən saat qısaldıla bilər və s.

Nəzərə alınmaq lazımdır ki, bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində göstərilən işçilərin yaşı, səhhəti, əmək şəraiti və əmək funksiyasının xüsusiyyətləri ilə əlaqədar qanun və digər normativ aktlarla və lokal aktlarla qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsi, normal iş vaxtı ilə qısaldılmış iş vaxtı arasında olan vaxt fərqinə görə işçilərin əmək haqqları azaldıla bilməz. Lakin natamam iş günü və natamam iş həftəsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənəsih və ya görülən işin faktik hasilatına görə ödənilir (AR ƏM-in 171-ci maddəsi).

7. AR ƏM-in 91-ci maddəsinin 2-ci hissəsi fizioloji keyfiyyətlərinə görə (yaşı 18-dən az olan işçilər; səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq I və II qrup əlillər; hamilə qadınlar) müəssisənin sağlam işçilərindən fərqlənən işçi kateqoriyaları üçün qısaldılmış həftəlik iş vaxtı müddətini müəyyən edir.

Qanun 16 yaşınadək olan işçilərin iş vaxtını həftə ərzində 16 saat, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərin iş saatını isə 4 saat azaltmışdır. Səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq I və II qrup işləyən bütün əlillərə 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilmişdir. İqtisadiyyatın bütün sahələrində işləyən hamilə qadınlar üçün hamiləlik dövrü nəzərə alınmadan qısaldılmış iş vaxtı nəzərdə tutulmuşdur ki, onun da müddəti həftədə 36 saatdan çox ola bilməz. Yaşayırımada uşağı olan və işləyən qadınların da həftəlik iş vaxtının müddəti 36 saatdan çox olmamalıdır.

8. Əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilərə və habelə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərə qısaldılmış iş vaxtının maksimum müddəti (36 saatdan çox olmayan) AR ƏM-in 92-ci və 93-cü maddələri ilə müəyyən edilmişdir.

9. *Ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları üçün qanunda qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsi dövlətimizin yaşı 18-dən az olan işçilərin sağlamlıqlarının qorunması, onların əmək fəaliyyətlərinin aldıkları təhsilə təxir etməməsi üçün müəyyən şəraitin yaradılması, əlil işçilərin, hamilə və yaşuyarmadək uşağı olan qadınların əmək hüquqlarını mühafizə etmək, can sağlamlıqlarının qayğısına qalmaq məqsədini daşıyır.*

10. *İşəgötürən öz təşəbbüsü ilə və ya müəssisənin kollektiv müqaviləsi və digər lokal normativ aktları ilə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün də əldə etdiyi mənfəət (gəlir) hesabına qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edə bilər.*

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.

1. *AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsi ilə hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ olduğu bəyan edilmişdir. Əmək şəraiti ağır, fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə istehsalatların ağır və zərərli amillərindən insanların sağlamlığını qorumaq üçün əməyin mühafizəsi qaydalarının işlənilib həyata keçirilməsi ilə bərabər, həm də iqtisadiyyatın bu sahələrində çalışan işçilərə qanunla müəyyən edilmiş həftəlik normal iş vaxtından fərqli olan qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsi ictimai faydalı əməklə məşğul olan hər bir kəsə dövlətin göstərdiyi qayğunun təəcəssümüdür.*

2. *Şərh olunan maddənin birinci hissəsi ilə əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilərin həftəlik normal iş vaxtının müddəti (40 saat) dörd saat aşağı salınmaqla həftədə 36 saat müəyyən edilmişdir. Bu hal nəzərdən qaçırılmamalıdır ki, əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün qısaldılmış həftəlik iş vaxtının müəyyən edilmiş müddəti də (36 saatdan çox olmamaqla) bu sahələrdə işləyən işçilərin həftəlik iş vaxtıdır.*

3. *Şərh edilən maddənin birinci hissəsi eyni zamanda müəyyən etmişdir ki, əmək şəraiti zərərli olan istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli fərmanı ilə müəyyən edilmişdir ki, AR ƏM-in 92-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir.*

AR ƏM-in 92-ci maddəsinin ikinci hissəsi 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.

Əmək şəraitini fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə qısaldılmış iş vaxtı "İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraitini fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanların sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı"nın tətbiq edilməsi barədə AR NK-nin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarına əsasən müəyyən edilir.

4. AR ƏM-in 92-ci maddəsi əmək şəraitini fiziki, kimyəvi və bioloji istehsalat sahələrinin insanın sağlamlığına təsir edən zərərli amillərindən mühafizə olunmaq məqsədli ilə iqtisadiyyatın bu sahələrində çalışan işçilərə həftədə 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edildiyi halda, yeraltı işlərdə çalışan işçilərin iş vaxtının qısaldılmasını aydın göstərmir. Lakin AR ƏM-in 92-ci maddəsinin birinci hissəsində əmək şəraitini zərərli olan istehsalat sahələrində "... digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatlar"da daxil edilmişdir. Bu həni də "yeraltı işlərdə çalışan işçilərə"də aid edilməlidir. Çünki, AR NK-nin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Siyahının bir sıra bölmələrində yeraltı işlərdə çalışan işçilər üçün də qısaldılmış iş həftəsinin müddəti 36 saat müəyyən olunmuşdur. Bu Siyahı XXXVI bölmədən ibarətdir. Burada əmək şəraitini fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrinin (I-XXXV bölmələrində) ayrı-ayrı iş yerlərində çalışan və habelə iqtisadiyyatın bütün sahələrində ümumi peşələrin və vəzifələrin (XXXVI bölməsində) adlarını dəqiq müəyyən etmişdir. Haqqında söhbət gedən Siyahının müvafiq bölmələrində istehsalatlar, sexlər və sahələr üzrə nəzərdə tutulan peşə və vəzifələrdə çalışan işçilər qısaldılmış iş həftəsi hüququna malikdirlər. Həmin Siyahının müvafiq bölmələrində istehsalatlar, sexlər və sahələr üzrə nəzərdə tutulan peşə və vəzifələrdə çalışan işçilər üçün qısaldılmış iş həftəsinin müddəti (saatla) 24, 30, 33 və 36 saat müəyyən edilmişdir. Siyahıya adları daxil olunan peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərin əksəriyyəti üçün qısaldılmış iş həftəsinin müddəti 36 saatdır.

Səhiyyə sahəsinin bəzi tibb müəssisələrinin adları həmin siyahıya salınmış peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə qısaldılmış iş həftəsinin müddəti işlədikləri peşə və tutduqları vəzifələrə müvafiq olaraq 30 və ya 33 saat müəyyən edilmişdir. Belə ki, səhiyyə sahəsinin (XXXII) məhkəmə tibb ekspertizası idarəsində, şöbəsi və meyitlər və meyit materialları ilə işləyən həkim-məhkəmə-tibb eksperti, o cümlədən şöbənin, (bölmənin) rəhbəri, kiçik və orta tibb heyəti üçün qısaldılmış iş həftəsinin müddəti 30 saat, tauna qarşı idarələrdə (stansiyalarda, şöbələrdə, laboratoriyalarda, institutlarda) şübhəli və ya aşkar yoluxucu materialla bilavasitə işlər aparan və yaxud əlaqədə olan, xüsusi təhlükəli infeksiyalar üzrə yoluxucu otaqlarda, eləcə də bakteriyalı preparatların istehsalında çalışan avtoklavçı, sterilizasiya aparatçısı, baytar həkimi, laborant, elmi işçi və bu siyahıda göstərilən digər işçilər üçün qısaldılmış iş həftəsinin müddəti 33 saat müəyyən olunmuşdur.

Metallurgiya istehsalatı (əlvan metallurgiya) sahəsində eivə istehsalı bölməsinin 142-ci sırasına daxil edilmiş "kondensatorçu" peşəsində işləyən və yaxud kimya istehsalı (Qeyri-üzvü məhsullar) sahəsində (bitkilərin kimyəvi mühafizə vasitələrinin istehsalı) etil maddələrinin istehsalı bölməsinin 61-ci sırasına daxil edilmiş əsas istehsalatda çalışan fəhlə və mütəxəssislərin qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftədə 24 saatdır.

"Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insan sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı"nın tədbiqi Qaydaları" AR NK-nin 2005-ci il 26 iyul tarixli 146 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

Nəzərə alınmalıdır ki, "İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı"nın müvafiq bölmələrində istehsalatlar, sexlər və sahələr üzrə nəzərdə tutulan peşə və vəzifələrdə çalışan işçilər qısaldılmış iş həftəsi hüququna malikdirlər.

Misal üçün: Ağac emalı sexlərinin işçilərinə (onların hansı istehsalat sahələrinin müəssisələrində olmalarından asılı olmayaraq) qısaldılmış iş həftəsi "Ağac emalı istehsalı" bölməsində nəzərdə tutulmuş istehsalatların, sexlərin, peşə və vəzifələrin siyahısı üzrə müəyyən olunur və yalnız müvafiq istehsalatlarda, sexlərdə, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə şamil edilir.

Bu Siyahıda ayrı-ayrı iş növlərini nəzərdə tutan bölmələr və yarım bölmələr göstəriləyi halda (məsələn, "Qaynaq işləri", "Rəngsaz işləri") qısaldılmış iş həftəsi bu işlərin hansı istehsalatlarda, sexlərdə və sahələrdə görülməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilir.

"İqtisadiyyatın bütün sahələrində ümumi peşələr və vəzifələr" bölməsində nəzərdə tutulmuş peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə qısaldılmış iş həftəsi onların hansı istehsalatlarda, sexlərdə və sahələrdə işləmələrindən asılı olmayaraq (həmin peşə və vəzifələr Siyahısının müvafiq bölmələrində və yarım bölmələrində xüsusi olaraq nəzərdə tutulmadığı halda) müəyyən olunur.

Misal üçün: "İqtisadiyyatın bütün sahələrində ümumi peşələr və vəzifələr" bölməsinin 11-ci sıra nömrəsinə əsasən bütün müəssisələrdə qazan təmizləyicisi peşəsində çalışan işçilər 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş həftəsi hüququna malikdirlər.

Siyahıda nəzərdə tutulmuş müddətə uyğun olaraq işçilərə qısaldılmış iş həftəsi onların bu şəraitdə 90 faizdən az olmayaraq məşğul olduqları halda müəyyən olunur.

Siyahıda "daim məşğul olan" və ya "daim işləyən" kimi göstərilən işçilərə Siyahıda qeyd edilən qısaldılmış iş həftəsi onların bu iş şəraitində faktiki olaraq bütün qısaldılmış iş həftəsi ərzində məşğul olduqları halda müəyyən olunur.

Peşə və vəzifələri Siyahıya daxil edilməmiş, lakin Siyahıda nəzərdə tutulmuş zərərli əmək şəraiti olan istehsalatlarda, sexlərdə və sahələrdə ayrı-ayrı günlərdə iş vaxtının 90 faizindən az olmayaraq çalışan işçilərə qısaldılmış iş həftəsi bu işlərdə daim çalışan işçilərə nəzərdə tutulan müddətə müəyyən olunur.

Ona görə də yaxşı olardı ki, "İşləri yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" AR NK-nin 2002-ci il 20 fevral tarixli 30 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş bu Siyahıda nəzərdə tutulmuş yeraltı istehsalatlarda, şaxtalarda, tunellərdə, qurğularda və digər iş yerlərində çalışan işçilərə də həftədə 36 saatdan çox olmayan iş vaxtı müddəti müəssisələrin kollektiv müqavilələrində, kollektiv müqavilə bağlanmayan müəssisələrdə işə işgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında məsləhətləşmələrdən sonra bu Siyahı nəzərə alınmaqla müəyyən edir.

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

1. *Şərh olunan maddə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı müddətini müəyyənləşdirir.*

2. *Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-ə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtının müəyyən edilməsi üçün ayrıca maddə daxil edilməmişdi. Həmin Məcəllənin 47-ci maddəsi iş vaxtının qısaldılmış müddətlərinə həsr edilən ikinci hissəsində göstərilirdi ki, qanunvericiliklə bəzi kateqoriyalı (müəllimlər, həkimlər və başqaları) işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti müəyyən edilir. Burada "başqaları" dedikdə hansı kateqoriyalı işçilərin nəzərdə tutulması və bu kateqoriyalı işçilərin siyahısının müəyyən edilməsi üçün heç bir orqana tapşırıq verilməmişdir.*

3. *AR ƏM-də xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı müddətinin müəyyən edilməsi üçün ayrıca bir maddə daxil edildi.*

4. *AR ƏQM-in 47-ci maddəsinin ikinci hissəsində "başqaları" deyildikdə hansı kateqoriyalı işçilər başa düşülməsi anlayışı açıq qoyulduğu halda, AR ƏM-in 93-cü maddəsinin mətnində həmin xüsusi xarakterli əmək şəraitli iş yerlərinin ümumi müfəssəl siyahısı (yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri) göstərildi və həkimlərə, müəllimlərə və eləcə də elektrotexniki qurğularda, cihazlarda, və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər iş yerlərində çalışan işçilərə həftədə 36 saatdan çox olmamaq şərti ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edildi.*

5. *Bu maddədə daha sonra nəzərdə tutulmuşdur ki, xüsusi xarakterli iş yerləri üzrə peşələrin, vəzifələrin siyahısı, iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.*

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cü il 15 aprel tarixli 122 nömrəli fərmanının 2-ci bəndi ilə müəyyən edilmişdir ki, AR ƏM-in 93-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR NK həyata keçir.

AR NK 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 nömrəli qərarı ilə "İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yeri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısı"nı təsdiq etmişdir.

6. *Həmin Siyahının 1-ci sütununda sıra nömrəsi, 2-ci sütununda iş yerləri üzrə peşə və vəzifələrin adları, 3-cü sütununda isə qısaldılmış iş vaxtının həftəlik müddəti (saatı) göstərilmişdir. Bu Siyahı aşağıdakı formada tərtib edilmişdir.*

İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaltılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər əmillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısı

1	2	3
Sıra №-si	İş yerləri üzrə peşə və vəzifələrin adları	Qısaltılmış iş vaxtının həftəlik müddəti (saatla)
1.	Ambulator-poliklinika müəssisələrində (poliklinikalarda, ambulatoriyalarda, dispanserlərdə, tibb məntəqələrində, stansiyalarda, bölmələrdə və kabinetlərdə), doğum evləri və xəstəxanalarda ancaq xəstələrin ambulator qəbulu ilə məşğul olan həkim	33
2.	Həkim-stomatoloq (stasionarlarda həkim-stomatoloq-cərrah istisna olmaqla), diş həkimi və diş həkimi-protezcı	33
3.	İş yerindən asılı olmayaraq digər həkimlər	36
4.	Psixiatrik (psixonevroloji), neyroçərrahiyyə, narkoloji müalicə-profilaktika müəssisələri, şöbələri, palataları və kabinetləri, eləcə də ruhi, ruhi-əsəb xəstələri üçün əlillər evləri (şöbələri), müəssisə və bölmələrdə bilavasitə xəstələrə xidmət edən orta və kiçik tibb heyəti, mədəni-kütləvi işlər üzrə təlimatçı, təşkilatçı, musiqi rəhbəri, laboratoriya müdiri, laborant, müalicəvi-istehsalat (əmək) emalatxanalarının ustası, istehsalat təlimi üzrə təlimatçı, əmək terapiyası üzrə təlimatçı, müalicəvi bədən tərbiyəsi üzrə təlimatçı, yardımçı təsərrüfatın rəhbəri, xəstələrə qulluq edən bufet işçisi, xörəkpaylayan, hamamçı, bərbər, xidməti və istehsalat sahələrini yığışdıran, bilavasitə tam iş günü ərzində xəstələrlə işləyən elmi işçi psixoloq və fizioloq	36
5.	Psixiatrik (psixonevroloji) uşaq müalicə-profilaktika müəssisələri, şöbələri, palataları və kabinetlərində (psixikası pozulmaqla mərkəzi sinir sistemi zədələnmələri olan uşaqlar üçün nəzərdə tutululardan başqa) ağıldankəmi və psixikası pozulmaqla mərkəzi sinir sistemi zədələnməmiş uşaqlar üçün məktəblərdə (siniflərdə), internat məktəblərində (siniflərində), uşaq evlərində (qruplarında), məktəbəqədər və sosial müdafiə müəssisələrində bilavasitə xəstələrə xidmət edən orta və kiçik tibb heyəti, xəstələr üçün paltar asılan yerlərdə qarderobçu, mədəni kütləvi işlər üzrə təlimatçı, təşkilatçı, musiqi rəhbəri, laboratoriya müdiri, laborant, müalicəvi-istehsalat (əmək) emalatxanalarının ustası, istehsalat təlimi üzrə təlimatçı, əmək terapiyası üzrə təlimatçı, müalicəvi bədən tərbiyəsi üzrə təlimatçı, xəstələrə qulluq edən bufet işçisi, xörəkpaylayan, hamamçı, bərbər, dayə, xidməti və istehsalat sahələrini yığışdıran, bilavasitə tam iş günü ərzində xəstələrlə işləyən elmi işçi, uşaq psixiatriya və psixosəbi müəssisələrində bilavasitə tam iş günü ərzində xəstə uşaqlarla məşğul olan psixoloq və fizioloq	36
6.	Bakı şəhərində təcili tibbi yardım çağırışlarının qəbulu və onların təxirəsalınmaz və təcili tibbi yardım stansiyaları və şöbələrində sayyar briqadalarına cətdirilməsi ilə məşğul olan feldşer və tibb bacısı	36
7.	Təcili tibbi yardım stansiyalarında və şöbələrində işləyən feldşer, tibb bacısı, radiooperator, dispetcher	36

1	2	3
8.	Psixi xəstələrə tibbi yardım göstərən və onların təxliyəsi ilə məşğul olan orta və kiçik tibb heyəti, psixi xəstələrin təxliyəsi zamanı sanitariya vəzifəsini də yerinə yetirən avtomobil sürücüsü	36
9.	Uoluxucu xəstələrin təxliyəsi ilə bilavasitə məşğul olan orta və kiçik tibb heyəti, yoluxucu xəstələrin təxliyəsi zamanı sanitariya vəzifəsini də yerinə yetirən avtomobil sürücüsü, təcili tibbi yardım stansiya və şöbələrində təxliyəçi	36
10.	Xroniki alkoqolizm və narkomaniyadan əziyyət çəkən şəxslərin məcburi müalicə işlərini aparən müəssisələrdə bu işlərlə bilavasitə məşğul olan orta və kiçik tibb heyəti	33
11.	Cərrahiyyə əməliyyatında istifadə edilən mikroskopik cihazlarda bilavasitə məşğul olan tibb bacıları	36
12.	İş yerindən asılı olmayaraq müəllimlər	36
13.	Konsertmeyster, akkompaniator, musiqi rəhbəri	24
14.	Müəllim-defektoloq, müəllim-loqoped, loqoped, surdopedaqoq, tiflopedaqoq, oliqofrenpedaqoq, loqopedik xidmət göstərən qurumun rəhbəri	24
15.	Bütün tip və növdən olan ümumtəhsil və internat məktəbləri, uşaq evləri, məktəb nəzdində internat və internat məktəbləri, günüzadılmış məktəblər (qruplar), fərqli tərbiyə şəraitinə ehtiyacı olan uşaq və yeniyetmələr üçün xüsusi məktəblər, həddi-buluğa çatmamış uşaqlar üçün qəbul-bölüşdürmə məntəqələri, uşaq sanatoriyaları və xəstəxanaları və yetkinlik yaşına çatmayan məhkumlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində baş tərbiyəçi və tərbiyəçi, bədən tərbiyəsi rəhbəri (təlimatçı) və eşitmə kabinetlərinin təlimatçısı	30
16.	Məktəbəqədər və məktəbdənkənar təlim-tərbiyə və tədris müəssisələrində baş tərbiyəçi və tərbiyəçi	36
17.	Körpələr və uşaq evlərində metodist (böyük və baş metodist daxil olmaqla)	36
18.	Dalğic, akvanavt	36
19.	Hərəkətin xüsusilə intensiv olduğu dəmir yollarının magistral sahələrində qatarların qəbulu və yola salınması ilə məşğul olan növbətçi	36
20.	Dəmir yolu və metropoliten nəqliyyatında baş dispetçer, qatar dispetçeri	36
21.	Dəmir yolu stansiyalarında növbətçi və çeşidləmə təpəsinin operatoru	36
22.	Lokomotiv (teplovoz, parovoz, elektrovoz, motovoz), dizel və elektrosekisiya qatarlarının, vaqon-laboratoriyaların maşinisti, maşinist köməkçisi	36
23.	Uşaq və uçuş təlimatçı heyət: tayyarəçi, şturman, hava gəmisi mühəndisi, hava gəmisi mexaniki, hava gəmisi radisti	36
24.	Hava hərəkətini vahid idarəetmə sisteminin (dövrə, yaxınlaşma, etmə, start, yerlə sürmə) baş mərkəzi zalında işləyən uçuş rəhbəri, təlimatçı, böyük dispetçer, dispetçer	36
25.	Mülki aviasiyada uçuşların rəhbəri	36
26.	Hava hərəkətini idarəetmə xidmətinin böyük dispetçeri, dispetçeri	36
27.	Dispetçer-hava hərəkətini idarəetmə xidmətinin təlimatçısı	36
28.	Radiomübadilənin yükündən asılı olmayaraq, aviasiya hava rabitəsi radiokanallarının qısa dalğalarında və radionəzarət radiostansiyalarında növbəti iş rejimində işləyən radiooperator	36
29.	Şəhərləarası telefon rabitəsinin telefonçuları	36
30.	Şəhər telefon şəbəkəsinin məlumat xidmətinin telefonçuları	36

Bu Siyahının 1-ci sütunundan 12-ci sütunundək - səhiyyə sahəsində, 12-ci sütundan 18-ci sütunundək – təhsil sahəsində, 18-ci sütundan 23-cü sütunundək – nəqliyyat sahəsinin dəmir yolu üzrə bəzi iş yerlərində, 23-cü sütundan 29-cu sütunundək – aviasiya üzrə bəzi iş yerlərində, 29-cu sütundan 30-cu sütunu da daxil olmaqla – telefon rabitə sahəsində bəzi iş yerləri üzrə peşə və vəzifələrin adları daxil edilmişdir.

6. Bu Siyahıda xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtının minimum müddəti 24, maksimum müddəti isə 36 saat müəyyən edilmişdir. Ümumiyyətlə, həmin Siyahıya daxil edilən iş yerləri üzrə peşə və vəzifələrdən asılı olaraq qısaldılmış iş vaxtının həftəlik müddətləri (saatları) 24, 30, 33 və 36 saat müəyyən edilmişdir.

AR ƏM-in 93-cü maddəsi müəssisənin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq xüsusi xarakterli işlərdə qısaldılmış iş vaxtının maksimum norması 36 saatdan çox olmayan müvafiq iş yerləri üzrə peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərin iş vaxtının müddətini müəyyən etmək hüququnu işəgötürənə deyil, AR NK-ya vermişdir.

7. Yüksək həssaslıq, həyacan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerlərinin Siyahısında təqvim həftəsi ərzində qısaldılmış iş vaxtının müddətləri (saatları) əmək kollektivinin rəyi, kollektiv müqavilənin şərtləri ilə də dəyişilə (nə qısaldıla, nə də artırıla) bilməz. Ona görə ki, AR ƏM-in 93-cü maddəsinin mətnində həm də AR NK-nın 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 nömrəli qərarının sərəlvhəsində "İş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə" məfhumu işlədilmişdir. Başqa sözlə desək, həmin Siyahıda göstərilən iş yerləri üzrə peşə və vəzifələrdə işləyən işçilərin həftəlik iş vaxtının müddəti norması imperativ (qəti, mütləq) normada müəyyən edilmişdir. Lakin nəzərə alınmalıdır ki, bu qayda yuxarıda istinad edilən siyahıya adları daxil edilmiş, iqtisadiyyatın bu və digər sahələrin müəssisələrində, peşə və vəzifələrində natamam iş vaxtı ilə işləyən işçilərə şamil olunmur. Ona görə ki, işçi iqtisadiyyatın hər hansı bir sahəsində müəssisə və təşkilatında, peşə və vəzifəsində natamam iş vaxtı ilə işləyə bilər. Bu zaman həmin işçilərin iş vaxtının müddəti AR ƏM-in 94-cü maddəsi ilə müəyyən edilmişdir.

AR ƏM-in 93-cü maddəsində və AR NK-nın təsdiq etdiyi Siyahıda göstərilən iş yerləri üzrə peşə və vəzifələrdə işləyən işçilər üçün nəzərdə tutulmuş qısaldılmış iş vaxtının həftəlik müddəti (saatı) müəssisələrin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq hər bir müəssisədə, idarədə, təşkilatda tətbiq edilməlidir.

İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin

S İ Y A H I S I

*Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin
2004-cü il 6noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı ilə
təsdiq edilmişdir*

Sıra №-si	İstehsalatların, peşə və vəzifələrin adı	Qısaldılmış iş həftəsinin müddəti (saatla)
1	2	3
	1. DAĞ-MƏDƏN İŞLƏRİ	
	<p>Metallurgiya istehsalı üçün qara və əlvan metalların və digər faydalı qazıntı yataqlarının tədqiq edilməsi, çıxarılması, sadalanan qazıntıların istifadəsi üçün şaxtaların, mədənlərin, karxanaların tikintisi, eləcə də geoloji kəşfiyyatda dağ-mədən işləri</p> <p style="text-align: center;">Yeraltı dağ-mədən işləri</p>	
1	<p>Aşağıdakı yeraltı işlərdə məşğul olan bütün peşələrin fəhlələri:</p> <p>a) istimar olunan və tikilməkdə olan şaxtaların (mədənlərin) və lağım yollarının, eləcə də geoloji kəşfiyyatda.....</p> <p>b) nəm şəraitdə şaxtaların səthindən dibə qədər olan şaquli hissələrinin qazılması və dərinləşdirilməsində.....</p> <p>c) +26⁰C və daha yüksək temperatur şəraitində.....</p>	<p>36</p> <p>36</p> <p>36</p>

1	2	3
	İş görülmən zaman tərkibi 10 % və daha artıq silisium 4-oksiddən ibarət olan filiz və süxur lardan toz yaranan yeraltı dağ-mədən işləri	
2	Bunkerin və yaxud hezenokun dəmir qəfəslərində iri daşların xırdalanması ilə məşğul olan bunkerçi.....	36
3	Buruq qurğusunun qazmaçısı.....	36
4	Şpur qazmaçısı.....	36
5	Partladıcı.....	36
6	Quyu diblərində filiz və süxurların yığılmasında məşğul olan avtomobil sürücüsü.....	36
7	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərindəki işlərlə məşğul olan qaz qaynaqçısı.....	36
8	Təmizləmə quyu dibinin dağ-mədən fəhləsi.....	36
9	Xırdalayıcı.....	36
10	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan yeraltı dağ-mədən fəhləsi: a) işlənmiş sahələrin dayaqlarla möhkəmləndirilməsində..... b) dağ-mədən kütləsinin doldurulmasında, daşınmasında və boşaldılmasında..... c) dağ-mədən kütləsinin buraxılışında..... ç) fəaliyyətdə olan quyu diblərində.....	36 36 36 36
11	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərində markşeyder və geoloji işlərdə ölçmə işi ilə məşğul olan.....	36
12	Mədən yerlərinin möhkəmləndirilməsi və təmiri ilə məşğul olan dayaqvuran fəhlə.....	36
13	Lyukçu.....	36
14	Vaqonçeviricinin idarə edilməsi ilə məşğul olan vaqonçeviricinin maşinisti.....	36
15	Dağ-mədən kombaynının maşinisti.....	36
16	Konveyer maşinisti.....	36
17	Yükləyici maşının maşinisti.....	36
18	Yükləyici-çatdırıcı maşının maşinisti.....	36
19	Skreper-bucurqadının maşinisti.....	36
20	Quyu diblərində filiz və süxurların yığılı ilə məşğul olan buldozer maşinisti, yükləyici-çatdırıcı maşının maşinisti, ekskavator maşinisti.....	36
21	Elektrovoz maşinisti.....	36
22	Qidalandırıcının maşinisti (motorist).....	36
23	Çevirici.....	36
24	Quyu dibində filizin qoparılması və nümunələrin götürülməsi ilə məşğul olan nümunəgötürən.....	36

1	2	3
25	Qazmaçı.....	36
26	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərində yolların və avtomobil yollarının salınması və təmiri ilə məşğul olan yol fəhləsi.....	36
27	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan liftçi: a) skiplərin qəbulunda-boşaldılmasında.....	36
	b) dozatordan skiplərin yüklənməsində.....	36
28	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərindəki işlərlə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
29	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərində işləyən növbətçi və avadanlığın təmiri üzrə elektrik çilingəri (çilingər).....	36
30	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərində işləyən əllə elektrik qaynaqçısı... Yeraltı üsulla civə filizlərinin çıxarılması.....	36
31	Buruq qurğusunun maşinisti və şpur qazınaçısı.....	36
32	Partladıcı.....	36
33	Təmizlənən quyu dibinin dağ-mədən fəhləsi.....	36
34	Bərkidici materialların saxtaya gətirilməsi ilə məşğul olan yeraltı dağ-mədən fəhləsi.....	36
35	Mədən yerlərinin möhkəmləndirilməsi və təmiri ilə məşğul olan dayaqvuran fəhlə.....	36
36	Lyukçu.....	36
37	Filiz və süxurların yığılı ilə məşğul yükləyici maşının maşinisti və skreper bucurqadının maşinisti.....	36
38	Konveyer və elektrovoz maşinisti.....	36
39	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan çevirici: a) yeraltı bunkerlərdə vaqonların əllə boşaldılmasında.....	36
	b) çeviricinin köməyi ilə vaqonların boşaldılmasında.....	36
40	Vaqonların əllə sürülüb gətirilməsi və aparılması ilə məşğul olan yeraltı dağ-mədən fəhləsi.....	36
41	Qazmaçı.....	36
42	Yolların və avtomobil yollarının salınması və təmiri ilə məşğul olan yol fəhləsi.....	36
43	Dağ-mədən kütləsinin buraxılışı ilə məşğul olan yeraltı dağ-mədən fəhləsi.....	36
44	Növbətçi və avdanlığın təmiri üzrə təmirçi-çilingər və elektrik çilingəri (çilingər).....	36
45	Dozatordan skiplərin yüklənməsində məşğul olan liftçi.....	36
46	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərində məşğul olan elektrik avadanlıqlarına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
47	Fəaliyyətdə olan quyuların diblərində məşğul olan elektrik avadanlıqlarının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36

1	2	3
	İstismar olunan və tikilməkdə olan karxanalar, açıq dağ-mədən, eləcə də dağ-mədən şaxta səthi işləri və geoloji kəşfiyyat	
48	5 metrədən artıq dərinlikli şurfların qazılmasında üst qatlarda qazma ilə məşğul olan qazmaçı.....	36
49	Dəniz səviyyəsindən 1500 metrədən yüksək işləri yerinə yetirən fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	II. GEOLOJİ KƏŞFİYYAT İŞLƏRİ	
	Pyezooptik xammalın zənginləşdirilməsi	
	Bilavasitə pyezooptik xammalın zənginləşdirilməsində tam iş günü məşğul olan bütün peşələrin fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	III. METALLURGIYA İSTEHSALATI	
	A. Qara Metallurgiya	
	Zənginləşdirmə, xırdalama-çəşidləmə, briket və aqlomerasiya müəssisələri, sexləri, qara metallurgiyada filiz və qeyri-filiz qazıntılarının yandırılması	
1	Tərkibi 10 % və daha çox sərbəst silisium 4-oksiddən ibarət olan qara metal filizinin və flüoritin quru üsulla doğranması, xırdalanması, üyüdülməsi və şixtalanması ilə məşğul olan zənginləşdirmə və xırdalanma-çəşidləmə müəssisəsi, mədən, şaxta və metallurgiya müəssisəsində bütün peşələr üzrə fəhlələr və ustalar.....	
2	3 %-dən az nəmliyə kimi qurudulmuş filizin dəmir yolu vaqonlarına yüklənməsi ilə daim məşğul olan fəhlələr.....	36
	Ferroərinti istehsalı	
3	Örtüklərin artırılması ilə bilavasitə silisium ərintilərinin əridilməsi üzrə açıq qövs sobalarında məşğul olan qaz qaynaqçısı.....	36
4	Vanadium 5-oksidinin əridilməsi prosesinin aparılması ilə məşğul olan əridici.....	36
5	Şixtanın dozalanması ilə silisium ərintilərinin əridilməsi ilə məşğul olan dozalayıcı.....	36
6	Manqan 4-oksidinin mazut karbohidrogenləri ilə bərpasında məşğul olan küreçi	36
7	Açıq qövsü sobalarda silisiumlu ərintilərin əridilməsində daim və bilavasitə məşğul olan fəhlələr, növbədə işləyən mütəxəssislər.....	36
8	Ferrovanadium istehsalında daim və bilavasitə məşğul olan fəhlələr, növbələrdə işləyən mütəxəssislər.....	36

1	2	3
9	Alümintermik üsulla metal xromun və xrom tərkibli ərintilərin alınması ilə daim və bilavasitə məşğul olan fəhlələr, növbədə işləyən mütəxəssislər	36
10	Silisiumlu ərintilərin əridilməsi üçün şixtanın hazırlanmasında məşğul olan şixtaçı.....	36
Dəmirçi-press istehsalı		
11	Domna və marten sobalarının qaz yollarının təmizlənməsi ilə məşğul olan fəhlələr	36
B. Əlvan Metallurjiya		
Zənginləşmədə və metallurjiya istehsalatında materialların xırdalanması, üyüdülməsi və şixtalanması. Əlvan və nadir metalların və tərkibində 10 %-dən az sərbəst silisium 4-oksidi olan filiz materiallarının emalı		
12	Gil-torpaq istehsalatında isti bişmənin xırdalanmasında məşğul olan xırdalayıcı.....	36
13	Gil-torpaq istehsalında isti bişmənin nəql edilməsində məşğul olan nəqlədən fəhlə və qidalandırıcının maşinisti.....	36
Qurğuşun istehsalında xırdalayıcı və şixtalayıcı sexlər (bölmələr)		
14	Bunkerçi.....	36
15	Dozalaşdırıcı və xırdalayıcı.....	36
16	Kran maşinisti (krançı).....	36
17	Skipli qaldırıcının maşinisti.....	36
18	Dəyirmanların maşinisti, qidalandırıcının motoristi.....	36
19	Metallurji avadanlığının təmiri ilə məşğul olan təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
20	Yağlayıcı və qarışdırıcı.....	36
21	Çatıquran.....	36
22	Nəqlədən fəhlə.....	36
23	Elevatorçu.....	36
24	Şixtaçı.....	36
25	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
26	Usta.....	36

1	2	3
27	<p>Tərkibində 10 % və daha artıq sərbəst silisium 4-oksidi olan materialların, əlvan və nadir metal filizlərinin təkrar emalı</p> <p>Zənginləşdirici müəssisələrin, metallurjiya zavodlarının, şaxtaların və mədənlərin xırdaalma-sıxtalama sexlərində (bölmələrində) və yenidən emal sahələrində məşğul olan fəhlə və ustalar, eləcə də sadalanan sexlərdə (bölmələrdə) bütün iş günü ərzində avadanlıqların təmiri ilə məşğul olan fəhlələr</p>	36
<p style="text-align: center;">Hava-kanat yolunun yükləmə-boşaltma stansiyası</p>		
28	Bunkerçi.....	36
29	Yüklənmiş və boş vaqonların yol xətlərinin qoşma yerlərinə daşınması ilə məşğul olan hava-kanat yolunun vaqonətçisi.....	36
30	Asılqanlı kanat yolu stansiyasında məşğul olan təmirçi-çilingər, avadanlığın təmiri üzrə növbətçi elektrik çilingəri (çilingər).....	36
31	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
<p style="text-align: center;">Faydalı qazıntıların zənginləşdirilməsi. Əlvan və nadir metal filizlərinin zənginləşdirilməsi</p>		
32	Qızıl hasilatı müəssisəsinin sianla əlaqəli proseslərində məşğul olan aparatçı, reaktiv dozalaşdırıcı.....	36
33	Amalqamanın emalı və amalqamasıya prosesinin aparılması ilə məşğul olan qızıl tərkibli filizlərin zənginləşdirilməsi üzrə aparatçı.....	36
34	Rentgen aparatına xidmətlə məşğul olan laborant-rentgenstrukturçu.....	36
35	Qızıl hasilatı müəssisələrinin amalqamalaşdırma və sianlaşdırma sahələrində məşğul olan kran maşinisti (krançı), qaz qaynaqçısı.....	36
36	Şlamların emalı prosesinin aparılması ilə məşğul olan qızıl tərkibli filizlərin zənginləşdirilməsi üzrə aparatçı.....	36
37	Reaktivləri həll edən fəhlə.....	36
38	Qızıl hasilatı müəssisəsinin amalqamalaşdırma və sianlaşdırma sahələrində və reaktiv sexlərində avadanlığa xidmət və onun təmiri ilə məşğul olan təmirçi-çilingər və fəhlələr, elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru, əllə elektrik qaynaqçısı.....	36
39	Qızıl tərkibli filiz və qumların zənginləşdirilməsi ilə məşğul olan şlixləyici.....	36
40	Rentgen aparaturasının sazlanması ilə məşğul olan texnik	36
<p style="text-align: center;">Metal və ərintilərin əridilməsi (qurğuşundan başqa). Əritmə sexləri (bölmələri)</p>		
41	Yükləyici sürücüsü.....	36

1	2	3
42	Elektro və avtoarabacığın sürücüsü.....	36
43	Qazla kəsən fəhlə.....	36
44	Şixta yükləyən fəhlə.....	36
45	Anod polad qəliblərin tökülməsi ilə məşğul olan metal töküçüsü.....	36
46	Konvertorçu.....	36
47	Əlvan metallurgiya məhsulunun nəzarətçisi.....	36
48	Metal və ərintilərin tökülməsi ilə məşğul olan əlvan metalların töküçüsü	36
49	Sink tozunun ələnməsi, tökülməsi ilə məşğul olan ələyici qurğuların maşinisti.....	36
50	Kran maşinisti (krançı).....	36
51	Elektrovoz maşinisti.....	36
52	Bərk qızdırılmış klinkerin buraxılışı ilə məşğul olan kürəçi.....	36
53	Təkrar şlam emal edən fəhlə.....	36
54	İdarəetmə pultunun operatoru.....	36
55	Sink tozu istehsalatında sobaçı.....	36
56	Əridici.....	36
57	Nümunəgötürən.....	36
58	Əlvan metal və ərintilərin töküçüsü.....	36
59	Distilləedicilərin sobaların raymovçusu.....	36
60	Metallurji avadanlığının təmiri üzrə təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
61	Metallurji avadanlığa xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
62	Transportyorçu.....	36
63	Metallurji aqreqatlara xidmətlə məşğul olan çilingər-santexnik.....	36
64	Nəqləyən fəhlə.....	36
65	Dövriyyə materialları və posanı yığışdıran.....	36
66	İstehsal sahələrini yığışdıran	36
67	Metalın saflaşdırılması üzrə sobalarda və qazanxanalarda məşğul olan forsunkaçı	36
68	İkixlorlu qalayın hazırlanması üzrə xloratorçu	36
69	Antimonun (sürmənin) təmizlənməsində məşğul olan məhsul təmizləyicisi	36
70	Avadanlığın təmizlənməsi və tozun yığışdırılması ilə məşğul olan təmizləyici	36
71	Əllə qaynağın elektrik qaynaqçısı	36
72	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru	36
Xlorlaşdırma sexi		
73	Metallurji avadanlığının təmiri üzrə təmirçi-çilingər və fəhlələr	36
74	Metallurji avadanlığa xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər	36

1	2	3
75	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36
Füminq-qurğuda sublimasiya üsulu ilə posaların emalı bölmələri (qalay istehsalında)		
76	Növbətçi və təmirçi heyət.....	36
77	Şixtayükləyən fəhlə.....	36
78	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan kran maşinisti (krançı): a) körpülü krana xidmətlə..... b) füminq-qurğunun qreyfer kranının idarə edilməsində.....	36 36
79	Əridici.....	36
80	Çatquran.....	36
81	Forsunkaçı.....	36
82	Şixtaçı.....	36
Metallurji sexlər		
83	Metallurji sexlərdə daim məşğul olan rəngsaz, dülgər, çatıquran, suvaqçı	36
Müxtəlif işlər		
84	Flüs və dövriyyə materiallarının xırdalanması ilə məşğul olan xırdalayıcı.....	36
85	Əridici sobaların isti halda təmiri ilə məşğul olan odadavamlı materiallarla işləyən fəhlə.....	36
86	Telfer və yaxud elektrotalın idarə edilməsi ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı).....	36
87	Tozun emalı sexində pirobölmədə məşğul olan fəhlələr, mütəxəssislər	36
88	Metal oksidi və sink verilməsi ilə məşğul olan transportyorçu.....	36
89	Flüs və dövriyyə materiallarının nəqliyyatla daşınması və boşaldılması ilə məşğul olan (nəqlədən) fəhlə.....	36
90	Metal oksidi və sink tozunun qablaşdırılması ilə məşğul olan yerləşdirici-qablaşdırıcı.....	36
91	Droslardan soba və anodların təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici	36
92	Əridici sobaların yarımsansiyalarında məşğul olan elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
93	Metallurji (əridici) sexin ustası.....	36
Qurğuşun istehsalı		
94	Aqlomeratçı.....	36
95	Qələvilərin regentrasiyasında məşğul olan buxarvermənin aparatçısı.....	36
96	İstehsalat tullantılarından məhsulun qələviləşdirməklə alınmasında məşğul olan hidrometallurq-aparatçı.....	36
97	Aqlomerasiya sexinin şixtalama sexində məşğul olan bunkerçi	36

1	2	3
98	Sanitar-məişət otaqlarında məşğul olan qarderobçu.....	36
99	Keklərin və şeynin xırdalanmasında (parçalanmasında)	
	məşğul olan xırdalayıcı.....	36
100	Şixtayükləyən fəhlə.....	36
	Aşağıdakı avadanlıqlara xidmətlə məşğul olan texnoloji	
101	sobaların ocaqçısı:	
	a) saflaşdırıcı qazanlara.....	36
	b) perkins qazanlarına və sobalara.....	36
102	Konvertorçu.....	36
103	Koloşnik meydançasında məşğul olan bucurqadçı.....	36
104	Skipli qaldırıcının maşinisti.....	36
	Tüstüsovuruculara xidmətlə məşğul olan ventilyasiya və	
105	aspirasiya qurğularının maşinisti.....	36
	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan kran maşinisti (krançı):	
106	a) qurğusun istehsalında.....	36
	b) posanın yığışdırılmasında.....	36
	Utilizator qazanlarına xidmətlə məşğul olan	
107	qazanxana maşinisti (ocaqçı).....	36
108	Ekshauster maşinisti.....	36
	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan elektrovoz maşinisti:	
109	a) əridici şaxta sobalarının yüklənməsində.....	36
	b) əridici sobalara xidmətdə.....	36
	Sobalarda materialların yandırılması və yaxud	
110	bişirilməsi ilə məşğul olan kürəçi.....	36
111	Velssobalarda sobaçı.....	36
	Aşağıdakı proseslərdə məşğul olan əridici:	
112	a) sobalarda qurğusunlu aqlomeratın və qurğusun	
	tərkibli materialların reduksiya edilməklə əridilməsində.....	36
	b) filiz və yaxud aqlomeratın əridilməsində; qurğusunun od və	
	oksigenlə saflaşdırılmasında.....	36
	c) qurğusun-kalsium və yaxud digər qatışıqların hazırlanmasında və	
	onun yüklənməsində.....	36
	ç) qurğusunun suya salınmasında.....	36
	d) eləcə də:	
	- furların nəzərdən keçirilməsi və təmizlənməsində	
	- isti posanın buraxılmasında	
	- posanın dənəvərləşdirilməsində.....	36
113	Əritmə sexlərində məşğul olan köməkçi (nəqliyyatçı) fəhlə.....	36

1	2	3
114	Qurğuşun tərkibli materialların (konsentrat, toz və dövriyyə materiallarının) yüklənməsində məşğul olan közərdici.....	36
115	Qaz yollarının və ventilyasiya sisteminin profilaktik təmiri ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
116	Əridici sobalara şixta verilməsi ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
117	Qurğuşun istehsalı üzrə fəaliyyətdə olan sexlərdə (əritmə, aqlomerasiya, saflaşdırma, distillə, suyasalma və fuminq) tikinti və quraşdırma işləri ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
118	Qapalı sahələrdə koksun mexaniki növlərə ayrılması ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
119	Xüsusi geyimlərin və xüsusi ayaqqabıların tozunun təmizlənməsi, yuyulması və təmiri ilə məşğul olan fəhlələr; əlvan metal və ərintilərin tökücüsi.....	36
120	Qatışdırıcı.....	36
121	Çatıquran.....	36
122	Filizin, konsentratların və şixtanın, eləcə də vekbleyin sobalara çatdırılması və yüklənməsi ilə məşğul olan nəqlədən fəhlə.....	36
123	Transportyorçu.....	36
124	Posanı və dövriyyə materiallarını yığışdırın.....	36
125	Rotorların və boru yollarının ventilyasiya sistemlərinin təmizlənməsi, soba və qaz yollarının qurğuşun tozundan təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
126	Şixtaçı.....	36
127	Elevatora xidmətlə məşğul olan transportyorçu.....	36
Metallurji sex		
128	Əlvan metallurgiya məhsulu nəzarətçisi.....	36
129	Spektral analiz üzrə laborant.....	36
130	Probuurma analizi üzrə laborant.....	36
131	İdarəetmə pultunun operatoru.....	36
132	Nümunəgötürən.....	36
133	İstehsalat sahələrini yığışdırın.....	36
İsti iş sahələri		
134	Avadanlığın təmiri ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
135	Elektrik avadanlığının təmiri və xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
136	Aqlomerasiya, əritmə, saflaşdırma, fuminq və suyasalma sexlərinin rəhbər və mütəxəssisləri: a) usta.....	36

1	2	3
	b) mexanik və elektrik.....	36
	c) sex rəisi və sex rəisinin müavini.....	36
137	Hidrometallurji və toztutan sexlərin rəisi və sex rəisinin müavini, mexaniki və elektriki.....	36
Civə istehsalı		
138	Neytrallaşdırma aparatçısı.....	36
139	İstehsalat hamamlarının fəhləsi.....	36
140	Filizin xırdalanmasında məşğul olan xırdalayıcı.....	36
141	Şixta yükləyən fəhlə.....	36
142	Kondensatorçu.....	36
143	Skipli qaldırıcının maşinisti.....	36
144	Xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri üzrə fəhlə.....	36
145	Xammal və materialların yandırılması prosesinin aparılması ilə məşğul olan kürəçi.....	36
146	Xüsusi ayaqqabıların təmiri ilə məşğul olan çəkməçi.....	36
147	Tozqazıtutucu qurğulara xidmət üzrə operator, tozqazıtutucu qurğuların maşinisti.....	36
148	Əllə və mexaniki ayırmada məşğul olan civə ayırıcısı.....	36
149	Fəaliyyətdə olan metallurji sexdə iş müddətində yardımçı və köməkçi sex və xidmətlərin fəhlələri.....	36
150	Civə təmizlənməsi sahəsində məşğul olan fəhlə.....	36
151	Civə tökücü.....	36
152	Respirator və əleyhqazların təmirçisi.....	36
153	Nəzarət-ölçü cihazları və avtomatika üzrə çilingər.....	36
154	Tərkibində civə-sürmə olan konsentratların qurudulması ilə məşğul olan quruducu.....	36
155	Sobanın bunkerindən yanığı qalığı və posanın boşaldılması ilə məşğul olan (nəqlədən fəhlə).....	36
156	Qidalandırıcının doldurulması ilə məşğul olan qidalandırıcının maşinisti (motorist).....	36
157	Filiz və konsentratdan şixtanın hazırlanması və filizin xırdalanması ilə məşğul olan şixtası.....	36
Əritmə sexləri		
Əritmə sexlərinin daxilində iş zamanı		
158	Əlvan-metallurgiya məhsulunun nəzarətçisi.....	36
159	Briket prosesinin maşinisti.....	36
160	Sobaçı.....	36
161	Pirometrçi.....	36
162	Dülgər.....	36

1	2	3
163	Köməkçi (nəqliyyatçı) fəhlə.....	36
164	Nümunəgötürən.....	36
165	Yağlayıcı.....	36
166	Şüşəüfürən.....	36
167	İstehsalat sahələrini yığışdıran.....	36
Əritmə sexində iş zamanı		
168	Qaz qaynaqçısı.....	36
169	Rəngsaz.....	36
170	Nasos qurğularının maşinisti.....	36
171	Nümunəgötürən.....	36
172	Metallurgiya avadanlığının təmiri ilə məşğul olan təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
173	Əllə qaynağın elektrik qaynaqçısı.....	36
174	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
Yanıq qalıqlarının emalı		
175	Bunkerçi.....	36
176	Yanıq qalıqlarının çəkilməsi ilə məşğul olan qapançı.....	36
177	Yükləyicinin sürücüsü.....	36
178	Bucurqadçı.....	36
179	Lyukçu.....	36
180	Ekskavator maşinisti.....	36
181	Əyləyici qurğuların maşinisti.....	36
182	Metallurji avadanlığın təmiri və xidməti üzrə təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
183	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
184	Əritmə sexlərinin rəhbər və müəssisləri.....	36
185	Daimi iş yerləri fəaliyyətdə olan metallurgiya sexləri və yaxud eksperimental metallurgiya sexləri olan mərkəzi laboratoriyaların, nəzarət-ölçü cihazları sexlərinin avtomatlaşdırma, mexanikləşdirmə və avtomatika laboratoriyalarının rəhbərləri və mütəxəssisləri.....	36
186	Yanıq qalıqlarının emalından sahə rəisi, mexanik, usta.....	36
Alüminium istehsalı		
187	Alüminium istehsalında anodçu.....	36
188	Metal boşaldıcısı-tökücüsü.....	36
189	Pekin, anod və döşənən kütlənin xırdalanması (qırıqlanması) ilə məşğul olan xırdalayıcı.....	36
190	Temperatur və kontaktları ölçən.....	36

1	2	3
191	Vannaların şuntlarında gərginliyin, vannalarda elektrolitin temperaturunun ölçülməsi ilə məşğul olan kontaktçı-elektrik çilingəri....	36
192	Yarımkəçirici alüminiumun alınması ilə məşğul olan monokristalların və lentlərin alınması üzrə əridici.....	36
193	Krolitin əridilməsi və flotasiyası ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
194	Alüminiumun və silisiumun tökülməsində məşğul olan əlvan metal və ərintilərin tökücüsu.....	36
195	Alüminiumun və silisiumun tökülməsində məşğul olan əridici.....	36
196	Xloratorçu.....	36
197	Sumbata dəzgahında nippel və şinlərin səthinin pardaqlanması ilə məşğul olan pardaqlayıcı.....	36
198	Əridilmiş duzları elektrolizə edən.....	36
199	Kontaktçı-elektrik çinlingəri.....	36
200	Vannaların təmirində quraşdırıcı, vannaların təmirində futerləyici-şamotçu, kran maşinisti (krançı), kontaktçı-elektrik çilingəri, təmirçi-çilingər; elektrolizlərin döşənən seksiyalarının tökülməsi üzrə işləri yerinə yetirən metal, elektrik-qaz qaynaqçısı; alüminium istehsalında elektrolizlərin əsaslı təmir sexlərində elektrolizlərin bilavasitə təmirində tam iş günü məşğul olan bütün işçilər.....	36
Elektroliz korpusları		
201	Elektroliz korpuslarında məşğul yükləyici sürücüsü, elektro və avtoarabacığın sürücüsü.....	36
202	Kran maşinisti (krançı).....	36
203	Elektroliz korpuslarında körpülü kranların təmiri ilə məşğul olan, eləcə də bilavasitə elektroliz vannalarının istehsalat sahələrində avadanlığın təmiri və onlara xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər və fəhlələr	36
204	Qaz yollarının və şin kanallarının təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
205	Fəaliyyətdə olan korpuslarda elektroliz vannalarının quraşdırılması və sökülməsi zamanı şinlərin qaynağı ilə məşğul olan əllə qaynağın elektrik qaynaqçısı.....	36
206	Bilavasitə elektroliz vannalarının istehsalat sahələrində məşğul olan elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru, eləcə də körpülü kranların və elektroliz korpuslarının təmirində elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36
Maqnezium istehsalı		
207	Maqnezium elektrolizində məşğul olan metal tökücüsu boşaldıcısı.....	36
208	Şıxtayükləyən fəhlə.....	36

1	2	3
209	Vannaların şuntlarında gərginliyin, vannalarda elektrolitin temperaturunun ölçülməsi ilə məşğul olan kontaktçı-elektrik çilingəri....	36
210	Əlvan metal tökücüü.....	36
211	Xlorun sexlərə ötürülməsi ilə məşğul olan kompressor qurğularının maşinisti.....	36
212	Vanna və sobaların quraşdırılması və sökülməsində məşğul olan vannaların təmirində quraşdırıcı və sobaların təmirində quraşdırıcı.....	36
213	Maqnezium və maqneziumlu ərintilərin əridilməsi, saflaşdırılması və axıdılması prosesinin aparılması ilə məşğul olan əridici.....	36
214	Közərdici.....	36
215	Xlorndan nümunə götürülməsi ilə məşğul olan nümunəgötürən.....	36
216	Xlorun kompressor qurğusunda vanna və sobaların quraşdırılması və sökülməsində məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
217	Maqneziumla işlərdə məşğul olan aşındırıcı.....	36
218	Xammal və məmulatların nəql edilməsi ilə məşğul olan (nəqledən) fəhlə.....	36
219	Xloratorçu.....	36
220	Xlorötürücü.....	36
221	Metallurji avadanlığın təmiri üzrə kontaktçı-elektrik çilingəri.....	36
222	Közərtmə, əritmə, elektroliz sexlərində və bölmələrində məşğul olan elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
223	Vanna və sobaların quraşdırılması və sökülməsi ilə məşğul olan elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36
224	Maqnezium istehsalı ilə məşğul olan əridilmiş duzların elektrolizçisi....	36
	Əritmə və elektroliz sexləri və bölmələri.....	36
225	Yükləyicinin sürücüsü.....	36
226	Elektro və avtoarabacığın sürücüsü.....	36
227	Metallurji avadanlığın hörülməsi, futerlənməsi və təmiri ilə məşğul olan odadavamlı materiallarla işləyən fəhlə.....	36
228	Rəngsaz.....	36
229	Kran maşinisti (krançı).....	36
230	Dülgər.....	36
231	Metallurji avadanlığa xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
232	Şinlərin qaynağı ilə məşğul olan əllə qaynağın elektrik qaynaqçısı.....	36
	Közərtmə sexləri və bölmələri	
233	Kran maşinisti (krançı).....	36
234	Metallurji avadanlığa xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
235	Kimyəvi və elektroliz sexlərinin ustası.....	36

1	2	3
	Titan istehsalı	
236	Titan və nadir metalların istehsalında aparatçı.....	36
237	Tamamlama işləri ilə məşğul olan yarımkeçirici materialların kimyəvi hazırlığı üzrə aparatçı, yarımkeçirici materialların şixtasının hazırlayıcısı və kəsmədə operator.....	36
238	Titan qubkasını vurub çıxaran.....	36
239	Titan istehsalında məşğul olan odadavamlı materiallarla işləyən fəhlə...	36
240	Kran maşinisti (krançı).....	36
241	Bərpa və təmizləmə sahələrində məşğul olan reaksiya aparatlarının quraşdırıcısı.....	36
242	Titanın və nadir metalların bərpası və distilləsində sobaçı.....	36
243	Titan tərkibli və nadir torpaq materiallarının emalı üzrə sobaçı.....	36
244	Reaksiya aparatlarının təmiri və bərpası ilə məşğul olan reaksiya aparatlarının quraşdırıcısı.....	36
245	Posaların əridilməsi sobalarında məşğul olan əridici.....	36
246	Monokristalların və lentlərin alınması üzrə aparatçı.....	36
247	Titan metalının istehsalında tetraxloridin bərpası və metalın təmizlənməsi sexlərində, bölmələrində (sahələrində) məşğul olan fəhlələr.....	36
248	Titan xammalının (posasının) xlorlaşdırılması və təmizlənməsi sahəsində və bölmələrində bilavasitə məşğul olan fəhlələr.....	36
249	Termik filiz sobalarında məşğul olan elektrodların nizamlayıcısı.....	36
250	Maqnezium külçələrinin aşındırılması ilə məşğul olan aşındırıcı.....	36
251	Maqnezium ərintilərinin nəql edilməsi ilə məşğul olan (nəqledən) fəhlə	36
	Titan dörd-xlorun (tetraxloridin) istehsalı, sexləri, bölmələri (sahələri)	
252	Sənaye çirkab sularının zərərsizləşdirilməsi və neytrallaşdırılması ilə məşğul olan çirkab suları təmizləmə aparatçısı.....	36
253	Qazxilasedicisi.....	36
254	Metallurji avadanlığın yığılması, futerlənməsi və təmiri ilə məşğul olan odadavamlı materiallarla işləyən fəhlə.....	36
255	Əlvan metallurgiya məhsulu nəzarətçisi.....	36
256	Kimyəvi analiz üzrə laborant.....	36
257	Rəngsaz.....	36
258	Kran maşinisti (krançı).....	36
259	Ammiak qurğularına xidmətlə məşğul olan kompressor qurğularının maşinisti.....	36
260	Soyuducu qurğuların maşinisti.....	36
261	Təsərrüfat işlərində və duru xlor anbarında məşğul olan köməkçi fəhlə	36

1	2	3
262	Nümunəgötürən.....	36
263	Titan dörd-xlorun (tetraxloridin) istehsalı bölmələrində (sahələrində), sexlərdə məşğul olan fəhlələr.....	36
264	Metallurji avadanlığın təmiri üzrə təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
265	Avadanlığın təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
266	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36
Pek tətbiq etməklə natamam məhsulların hazırlanma sahəsi		
267	Dozalaşdırıcı.....	36
268	Xırdalayıcı.....	36
269	Peklə işlərdə daim məşğul olan briket pressinin maşinisti.....	36
270	Dəyirmanların maşinisti.....	36
271	Daim bu sahədə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
272	Qatışdırıcı.....	36
273	Şixtaçı.....	36
274	Daim bu sahədə məşğul olan elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
275	Titan dörd-xlorun (tetraxloridin) istehsalatında maye xlor anbarında məşğul olan usta.....	36
276	Tetraxloridin bərpası sahəsində və titan dörd-xlorun təmizlənməsində məşğul olan usta, mexanik, elektrik və energetik.....	36
277	Bilavasitə xlorlama və titanlı xammalın (posaların) təmizlənməsi sahəsində və bölmələrində məşğul olan mütəxəssislər	36
Nadir metal istehsalı		
278	Sulfatlaşdırmada, məhlulların zərərsizləşdirilməsi və neytrallaşdırılmasında məşğul olan aparatçı-hidrometallurq.....	36
279	Titan və nadir metal istehsalında aparatçı.....	36
280	Təmiz nadir metalların emalı ilə məşğul olan yarımkeçirici materialların kimyəvi emalı üzrə aparatçı.....	36
281	Kimyəvi sətəmizləmə aparatçısı.....	36
282	Avadanlığın təmiri, quraşdırılması və ona xidmətlə məşğul olan qaz qaynaqçısı.....	36
283	Metallurji avadanlığın hörülməsi, futerlənməsi və təmirində məşğul olan odadavamlı materiallarla işləyən fəhlə.....	36
284	Kran maşinisti (krançı).....	36
285	Dəyirmanların maşinisti.....	36
286	Ələyici qurğuların maşinisti.....	36
287	Soyuducu qurğuların maşinisti.....	36

1	2	3
288	Reaksiya aparatlarının quraşdırıcısı.....	36
289	Oksidlərin bərpası ilə məşğul olan titanın və nadir metalların bərpası və distilləsində sobaçı.....	36
290	Monokristal və lentlərin böyüdülməsi üzrə aparatçı.....	36
291	Presçi.....	36
292	Közərdici.....	36
293	Məhlulların qurudulması, şlamların, hidratların, sellüloz və hidrat pulpası məhlullarının qatışdırılması və yuyulması prosesinin aparılması ilə məşğul olan hidrometallurq-aparatçı.....	36
294	Nəzarət-ölçü cihazları və avtomatika üzrə çilingər.....	36
295	Avadanlığın daxili sanitariya-texniki sistemlərinin təmirçi çilingəri, quraşdırıcısı və avadanlığın təmiri, quraşdırılması və ona xidmətlə məşğul olan fəhlələr.....	36
296	Aqlomeratçı.....	36
297	Vakuum quruducu qurğuda materialların qurudulması ilə məşğul olan quruducu.....	36
298	İstehsalat sahələrini yığışdırıcı.....	36
299	Hazır məhsulun və yarımfabrikatların dozalaşdırılması, çəkilib qablaşdırılması ilə məşğul olan yerləşdirici-qablaşdırıcı.....	36
300	Məhsul təmizləyicisi.....	36
301	Şıxaçı.....	36
302	Əllə qaynağın elektrik qaynaqçısı.....	36
303	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36
304	Sahə (sex) ustası, mexaniki, elektriki.....	36
Nadir radioaktiv torpaq xammalının emalı. Hidrokimyəvi və elektrometallurgiya sexləri		
305	Dozimetrçi	36
306	Konsentratların emalı zamanı təcrübə qurğularında tədqiqatçılar	36
307	Kran maşinisti (krançı).....	36
308	Təmirçi-çilingər və digər növbətçi və təmirçi fəhlələr.....	36
309	Xammal anbarında nümunənin seçilməsi və analizi ilə məşğul olan texniki-nəzarət və kimyəvi laboratoriyanın işçiləri.....	36
310	Sexlərin yığışdırılmasında, tullantıların və sökülmüş avadanlıqların çıxarılmasında, alətlərin verilməsi və qəbulunda fəhlələr.....	36
311	İş vaxtının 50 %-dən az olmayan hissəsini bu sexlərdə olan köməkçi sexlərin və kənar təşkilatların təmirçi, tikinti və quraşdırma fəhlələri....	36

1	2	3
	Nadir radioaktiv torpaq xammalının emalı zamanı digər işlər	
312	Qarderoqçu.....	36
313	Xammal və radioaktiv maddələrin tullantısı anbarında işçilər.....	36
314	Xırdalamada, reaktora yükləmədə, xlorid ərintilərinin həll edilməsi və çökdürülməsində fəhlələr.....	36
315	Torium çöküntüsünün boşaldılmasında fəhlələr.....	36
316	Xammalın xlorlanması, radioaktiv konsentratın kristallaşdırılması, ion mübadiləsi və radioaktiv konsentratların açılmasında fəhlələr.....	36
317	Qaztəmizləyici qurğuların və çirkab sularının təmizlənməsində fəhlələr	36
318	Vaqonların boşaldılmasında və radioaktiv xammalın çatdırılmasında fəhlələr.....	36
319	Xüsusi geyimlərin çırpılması, yuyulması, təmiri üzrə və sanitariya-buraxılış məntəqəsini yığışdıran fəhlələr.....	36
320	Konsentratların emalı və əlaqədar hidrokimyəvi, elektrometallurji və köməkçi sexlərdə ustalar və mütəxəssislər.....	36
	Ovuntu metallurjiyası üsulu ilə metal ovuntularının, pudranın, tozun, nikel sulfatın və metal keramik məmulatlarının istehsalı	
321	Şadaraçı.....	36
322	Ovuntu, pudra və toz istehsalatı sexləri və bölmələrində məşğul olan kran maşinisti (krançı).....	36
323	Alümin pudrası istehsalında və ovuntuşəkilli alümin posasının emalı ilə məşğul olan dəyirmanların maşinisti.....	36
324	Ələyici qurğuların maşinisti.....	36
325	Kürəçi.....	36
326	Nikel ovuntusunun bərpası üzrə sobaçı.....	36
327	Əksetmə sobalarında və sink köpüyünün distilləsi ilə məşğul olan əridici.....	36
328	Alümin və bürünc pudrasının cilalanması ilə məşğul olan metal ovuntularının istehsalında aparatçı.....	36
329	Ovuntuların qurudulması, yuyulması, sıxılması, xırdalanması, qarışdırılması prosesinin aparılması ilə məşğul olan metal ovuntularının istehsalında aparatçı.....	36
330	Ovuntuların, pudra və tozun yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan metal ovuntularının istehsalında aparatçı.....	36
331	Sonradan ələnməklə dəyirmanlarda üyütmə yolu ilə ovuntuların hazırlanması prosesinin, eləcə də təsirsiz mühitdə üyütmə yolu ilə əlvan metallardan pudranın hazırlanması prosesinin aparılması ilə məşğul olan metal ovuntularının istehsalında aparatçı.....	36

1	2	3
332	Ovuntu, pudra və tozların mexaniki ələnməsi ilə məşğul olan metal ovuntuları istehsalında aparatçı.....	36
333	Ovuntu, pudra və tozların istehsalında əsas sex və bölmələrdə avadanlığa xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
334	Ovuntuların və ovuntulu qatışıqların qatışdırılması ilə məşğul olan qatışdırıcı.....	36
335	Bərk örüntü məmulatlarının bişiricisi.....	36
336	Sexlərin yığışdırılması ilə məşğul olan istehsalat sahələrini yığışdırıcı...	36
337	Hazır məhsulun qablaşdırılmasında məşğul olan yerləşdirici-qablaşdırıcı	36
338	Sink ovuntusu istehsalatında karborundun qəliblənməsi ilə məşğul olan əllə qəlibləmə qəlibçisi.....	36
339	Avadanlığın təmizlənməsi və tozun yığışdırılması ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
340	Metal ovuntularının və ovuntu qatışıqlarının dozalaşdırılması ilə məşğul olan şixtaçı.....	36
341	Ovuntu, pudra və toz istehsalatının əsas sex və bölmələrində məşğul olan elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
Tərkibi qiymətli metal və nadir elementlərdən ibarət elektrolitlərin və sianlı şlamların emalı (qızıl-gümüş örüntüsü, plationoidlər, selen və tellur)		
342	Şlamlardan misin ayrılması ilə məşğul olan hidrometallurq aparatçı.....	36
343	Selen və yaxud tellurun alınması prosesində məşğul olan titan və nadir metalların istehsalında aparatçı.....	36
344	Posaların (elektrolit və sianlı şlamların örüntülərindən) xırdalanması ilə məşğul olan xırdalayıcı.....	36
345	Metallurji avadanlığın hörülməsi, futerlənməsi və təmiri ilə məşğul olan odadavanılı materiallarla işləyən fəhlə	36
346	Sianlı şlamların, qızıl-gümüş örüntüsünün, selenin və tellurun qəbulu ilə məşğul olan anbarlar.....	36
347	Şlamların çeşidlənməsi prosesinin aparılması ilə məşğul olan hidrometallurq-aparatçı.....	36
348	Məhsulun keyfiyyətinə nəzarətlə məşğul olan əlvan metallurgiya məhsulu nəzarətçisi.....	36
349	Əllə xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri üzrə fəhlə.....	36
350	Tozqaztutan qurğulara xidmət üzrə operator, toztutan qurğuların məşinisti.....	36
351	Qurğuşun üzrə lehimləyici (qurğuşun lehimləyicisi).....	36
352	Viniplast üzrə yapışdırıcı.....	36

1	2	3
353	Şlamların əridilməsi və saflaşdırılmasında selenin əridilməsi ilə məşğul olan əridici.....	36
354	Elektrolit və sianlı slamların, qızıl-gümüş ərintisinin, selen və tellurun yoxlanması ilə məşğul olan nümunəgötürən.....	36
355	Avadanlığın təmiri üzrə təmirçi-çilingər və fəhlələr.....	36
356	Avadanlığa xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
357	Şlamların yandırılması (bişirilməsi) ilə məşğul olan kürəçi.....	36
358	Qızıl-gümüş ərintilərinin emalı ilə məşğul olan məhsul təmizləyicisi.....	36
359	Avadanlığın təmizlənməsi, tozun və posanın yığışdırılması ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
360	Şixtaçı.....	36
361	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru, elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36
362	Usta və nəzarət ustası.....	36
Affinaj, duz və metalkeramik kontaktlarının istehsalı və qiymətli metalların emalı		
363	Qiymətli metal istehsalında aparatçı.....	36
364	Ovuntuların qurudulması, yuyulması, qarışdırılması, xırdalanması, süzgəcdən keçirilməsi prosesinin aparılması ilə məşğul olan metal ovuntuları istehsalında aparatçı.....	36
365	Xammal, yarımfabrikat və hazır məhsulun qəbulu ilə məşğul olan qiymətli metal və xammalın qəbuledicisi.....	36
366	Affinaj və kimyövi metallurgiya istehsalatı sexlərində daim işləyən probvurma analizi üzrə laborant.....	36
367	Affinaj və kimyövi metallurgiya istehsalatı sexlərində daim məşğul olan kimyövi analiz üzrə laborant.....	36
368	Turşuların sorulub vurulması ilə məşğul olan nasos qurğularının maşinisti.....	36
369	Zəngin metal və ərintilərin əridilməsində; affinaj və kimyövi metallurgiya istehsalatı sexlərində, mufel sobası və yaxud kürələrdə nümunələrin əridilməsində daim məşğul olan əridici.....	36
370	Gümüş duzlarının və qiymətli metal ovuntularının qablaşdırılması ilə məşğul olan yerləşdirici-qablaşdırıcı, gümüş duzlar və qiymətli metal ovuntularının tərəzidə çəkilməsi və bükülməsi ilə məşğul olan çəkib qablaşdırıcı fəhlə.....	36
371	Sementləşdirici.....	36
372	Qazçıxan yolların, ocaqların və sənaye sobalarının təmizlənməsi və təmiri ilə məşğul olan təmizləyici.....	36

1	2	3
373	Metalların, ağır ərintilərin və yarıməmulatların həll edilməsi ilə məşğul olan sulu məhlulların elektrolizçisi.....	36
Affinaj, elektroliz və kimyəvi metallurgiya sexləri		
374	Növbətçi və təmirçi heyət.....	36
375	Əllə xüsusi geyimlərin yuyulması ilə məşğul olan xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri üzrə maşinist.....	36
376	Köməkçi fəhlə; turşu, elektrolit və digər aqressiv mayelərin tökülməsi-boşaldılması və nəql edilməsi ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
377	Turşu kommunikasiyalarına, turşu anbarlarına və boru yollarına xidmət və onların təmiri ilə məşğul olan təmirçi-çilingər, daxili sanitariya-texniki sistemlərin və avadanlığın quraşdırıcısı.....	36
Affinaj müəssisəsinin əsas sexləri		
378	Qiyətli və nadir metalların qəbulu və saxlanması ilə məşğul olan anbardar.....	36
379	Məhsulun keyfiyyətinə nəzarətlə məşğul olan əlvan metallurgiya məhsulu nəzarətçisi.....	36
380	İstilik xəttinin boyler qurğularına xidmətlə məşğul olan qazanxana maşinisti (ocaqçı).....	36
381	Affinaj müəssisəsinin əsas sexlərində daim materialların qaldırılması və endirilməsi ilə məşğul olan liftçi.....	36
382	Xüsusi geyimlərin təmiri ilə məşğul olan xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri üzrə fəhlə.....	36
383	Köməkçi fəhlə.....	36
384	Nümunəgötürən.....	36
Affinaj müəssisəsinin mərkəzi laboratoriyaları		
385	Keramika və dulusçuluq məmulatlarının qəliblənməsi ilə məşğul olan dulusçu.....	36
386	Kimyəvi analiz üzrə laborant, probvurma analizi üzrə laborant, spektral analiz üzrə laborant.....	36
387	Köməkçi fəhlə.....	36
388	Təmirçi-çilingər.....	36
389	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
Duz istehsalı və zəngin materialların emalı sexləri (bölmələri)		
390	Kimyəvi metallurgiya istehsalatında zəngin metalların əridilməsində və affinajda məşğul olan növbə ustası.....	36
391	Affinaj müəssisəsinin mərkəzi laboratoriyalarında və sexlərində məşğul olan mühəndis, texnik.....	36

1	2	3
	Əlvan, nadir və zəngin metalların və elektrodların istehsalı zamanı tozqazıtma	
392	Bilavasitə eridici sexlərdə yerləşən qazan-utilizatorlara xidmətlə məşğul olan qazanxana maşinisti (ocaqçı).....	36
393	Tozqazıtılan qurğulara xidmət üzrə operator, tozqazıtılan qurğuların maşinisti.....	36
394	Təmirçi heyət.....	36
395	Təmirçi-çilingər.....	36
396	İstehsalat sahələrini yığışdırıcı.....	36
397	Odluqların, tüstü və qaz bacalarının təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
398	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
	Hidrometallurjiya	
	Məhlulların və pulpanın tərkib hissələrinə ayrılması, qələviləşdirilməsi, çökdürülməsi, buxarlandırılması, süzgəcdən keçirilməsi, kristallaşdırılması, yuyulması və təmizlənməsi, filiz və konsentratların turşu və qələvilərlə emalı üzrə istehsalat prosesləri	
399	Kobalt, nikel və kadmiumun istehsalı üzrə hidrometallurji sex və sahələrin fəhlələri.....	36
400	Xloratorçu.....	36
401	Giltorpaq istehsalında kimyəvi maddələrin boşaldılmasından sonra rezervuarların, bakların, çən və tutumların daxilində daim təmizləmə və təmir işləri ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
	Nikelin elektrolizi sexinin hidrometallurji (təmizləmə) bölməsi	
402	Hidrometallurq-aparatçı.....	36
403	Kran maşinisti (krançı).....	36
404	Dülgər.....	36
405	Süzgəcləyici.....	36
406	Nikelin elektrolizi sexinin hidrometallurji (təmizləmə) bölməsində növbə ustası.....	36
407	Kobalt, nikel-sulfat və kadmium istehsalı üzrə hidrometallurji sex və sahələrin ustası.....	36
	Bərk ərintilərin istehsalı.....	36
408	Volfram, nikel, kobalt və molibdenin bərpasında məşğul olan bərpa sobalarının aparatçısı.....	36
409	Karbidləşmə aparatçısı.....	36

1	2	3
410	Metal ovuntuları və qatışıqların üyüdülməsində məşğul olan dəyirmanların maşinisti.....	36
411	Quru əməliyyatlarda metal ovuntularının ələnməsi ilə məşğul olan əyləyici qurğuların maşinisti.....	36
412	Briketlərin əridilməsində və tökmə volfram karbidinin buraxılmasında məşğul olan əridici.....	36
Elektrod istehsalı		
413	İsti ovuntu materiallarının, pek və neft koksunun xırdalanmasında məşğul olan xırdalayıcı.....	36
414	Yandırıcı və qrafitləşdirici sobaları yükləyib-boşaldan fəhlə.....	36
415	Elektrod istehsalında sobaların isti təmiri ilə məşğul olan odadavamlı materiallarla işləyən fəhlə.....	36
416	Kömür və koksun xırdalanması ilə məşğul olan dəyirmanların maşinisti.	36
417	Kürəçi.....	36
418	Pekəridən.....	36
419	İsti presləmədə məşğul olan elektrod məhsullarının presləyicisi.....	36
420	Közərtmə sobalarına materialların yüklənməsi və közərdilmiş materialların sobalardan və yaxud soyuducudan buraxılması və eləcə də közərtmə prosesinin aparılması ilə məşğul olan közərdici.....	36
421	Elektrod məmulatlarının hopdurulması ilə məşğul olan hopdurucu.....	36
422	Qamma-defektoskopiya üzrə qurğularda məşğul olan stendçi.....	36
423	Xüsusi məhsulun qablaşdırılmasında məşğul olan yerləşdirici-qablaşdırıcı.....	36
424	İsti qəlibləmədə məşğul olan elektrod kütləsinin qəlibçisi.....	36
425	Elektrod məhsulunun xloratorçusu.....	36
426	Yandırılmış və qrafitləşdirilmiş elektrod məhsulunun təmizlənməsi ilə məşğul olan məhsul təmizləyicisi.....	36
427	Şixtaçı	36
Qatışdırıcı-presləmə və yandırma, qrafitasiya, qrafitləşdirmə sexləri, bölmələri və sahələri		
428	Kran maşinisti (krançı).....	36
429	Təmirçi-çilingər.....	36
430	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36
Üyütmə və hopdurma sexləri, bölmələri və sahələri		
431	Təmirçi-çilingər.....	36
432	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru.....	36

1	2	3
	Qrafitləmə sexləri	
433	Kontaktçı-elektrik çilingəri.....	36
	Xammal anbarı	
434	Kran maşinisti (krançı).....	36
	Məhsulun keyfiyyətinə nəzarət	
435	Qamma-defektoskopiya üzrə qurğularda məşğul olan əlvan metallurgiya məhsulu nəzarətçisi.....	36
	Əlvan metalların emalı təkrar emalı	
	Şixta hazırlığı	
	Qurğuşun tullantılarının hazırlığı	
436	Ələyici qurğuların maşinisti.....	36
437	Metal qırıntısı və tullantılarının ayrılması üzrə fəhlə.....	36
438	Qara və əlvan metal tullantılarının qayçılarla və press-qayçılarla kəsilməsi ilə məşğul olan soyuq metalı kəsən fəhlə.....	36
439	Qurğuşun tullantılarının ayrılması və çeşidlənməsi ilə məşğul olan metal qırıntısı və tullantılarının çeşidləyicisi-yığıcısı.....	36
440	Şixtaçı.....	36
	Əlvan metalların əridilməsi və tökülməsi	
441	Xırdalayıcı maşinlarda və kürəli dəyirmanlarda odadavamlı materialların və posaların xırdalanması ilə məşğul olan xırdalayıcı.....	36
442	Odadavamlı materiallar və posalarla işlərdə məşğul olan ələyici qurğuların maşinisti.....	36
443	Daim tökmə sahələrində isti halda kokillərin təmiri və sazlanmasında məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
444	“DAU” tipli aşqar qatılmış flüslərin, maqneziumlu tökmə üçün flüslərin və alümin ərintilərindən tökmə üçün həmin tərkibli flüslərin tərkibi ilə məşğul olan flüsbişirən.....	36
445	Tökmə sexlərinin tunellərində yanmış torpağın yığışdırılması üzrə konveyerlərlə xidmətlə məşğul olan tökmə sexlərini yığışdıran.....	36
	Əritmə sexləri və sahələri	
446	Əlvan metal və onların ərintilərinin əridilməsində (alüminiumdan başqa) məşğul olan şixtanın vaqrankalara və sobalara aşırıcısı.....	36
447	Əlvan metal və onların ərintilərinin əridilməsində (alüminiumdan başqa) məşğul olan şixta yükləyicisi.....	36
448	Əlvan metal və onların ərintilərinin (alüminiumdan başqa) tökülməsində məşğul olan metal töküçüsü.....	36

1	2	3
449	Əlvan metal və onların ərintilərinin əridilməsində (alüminiumdan başqa) məşğul olan əridici.....	36
450	Misbabbit yonqarının əridilməsində, isti posanın buraxılmasında və "Ayaks" sobalarında əridici.....	36
451	Əridilmiş əlvan metalların və onların ərintilərinin xlorlaşmasında bilavasitə məşğul olan fəhlə.....	36
452	Əlvan metalların və onların ərintilərinin tökülməsində (alüminiumdan başqa) məşğul olan əlvan metalların və onların ərintilərinin tökücüsi	36
Qurğuşun və qurğuşun ərintilərinin əridilmə sexləri		
453	Qapançı.....	36
454	Sobaların isti təmirində məşğul olan odadavamlı materiallarla işləyən fəhlə.....	36
455	Qurğuşun və qurğuşun ərintilərinin əritmə sexində məşğul olan metal qırıntısı və tullantılarının nəzarətçisi, əlvan metallurgiya məhsulu nəzarətçisi.....	36
456	Kran maşinisti (krançı).....	36
457	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan əridici: a) qurğuşun əridilməsində..... b) babbit və qurğuşun ərintilərinin əridilməsində.....	36 36
458	Köməkçi fəhlə.....	36
459	Nümunəgötürən.....	36
460	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan əlvan metal və ərintilərin tökücüsi: a) qurğuşun tökülməsində..... b) babbit və qurğuşun ərintilərinin tökülməsində.....	36 36
461	Təmirçi-çilingör.....	36
462	Çatıquran.....	36
463	Şixtanın gətirilməsi ilə məşğul olan (nəqlədən) fəhlə.....	36
464	İstehsalat binalarını yığışdıran.....	36
465	Elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
Tökmə sex və zalları		
466	Əlvan metalların əridilməsində (alüminiumdan başqa) məşğul olan metal və ərintilərin tökməçisi.....	36
Əlvan metalların təkrar emalı müəssisələri		
467	Natrium xlor, kalium flor və kriolit duzlarının tətbiqi ilə oksedici və odlu sobalarda alümin və onun ərintilərinin qırntı və tullantılarının əridilməsi ilə məşğul olan şixtanın varqanka və sobalara aşırıcısı, əridici fəhlə, metal tökücüsi, şixtayükləyən fəhlə, əlvan metalların və ərintilərin tökücüsi.....	36
468	Əritmə, saflaşdırma və qurğuşunun tökülməsi sahələrində məşğul olan usta.....	36

1	2	3
469	Əridilmiş əlvan metalların və onların ərintilərinin xlorlanması ilə bilavasitə məşğul olan usta.....	36
Tablama, aşındırma, yayma, ştemplama, presləmə, məftilçəkmə, folqa və qabların istehsalı		
Tablama və əritmə		
470	Berilliumun və onun ərintilərinin əridilməsi ilə məşğul olan əridici.....	36
Soyuq metal emalı		
471	Məmulatların qurğuşunlu boyaqla rənglənməsi ilə məşğul olan rəngsaz	36
472	Qurğuşun, berillium və onların ərintilərinin emalı ilə məşğul olan işçilər	36
Əlvan metalların istehsalında ümumi peşələr		
473	Maqneziumlu tökmə sexlərində məşğul olan qaz qaynaqçısı.....	36
474	Daim istiyədavamlı şüşədən kimyəvi qabların hazırlanması ilə məşğul olan kvarsüfürən.....	36
475	Maye maqneziumlu metal ərintisinə nəzarət edən əlvan metallurgiya məhsulu nəzarətçisi.....	36
476	Maqneziumlu tökmənin əritmə və tökmə sexlərinin isti sahələrində məşğul olan xırdalayıcı-üydücü-çəşidləyici mexanizmlərin maşinisti və işləri bölüşdürən.....	36
477	Tökmə, əritmə, aşındırma, isti yayma sex və bölmələrində, əlvan metalların təkrar emalı zavodlarının əritmə sexləri də daxil olmaqla, alümin və onun natrium xlorid, kalium fluor və krolit duzları tətbiq edilən ərintilərinin qırıntı və tullantılarının təkrar əridilməsində məşğul olan kran maşinisti (krançı).....	36
478	Maqneziumlu tökmə sexlərində məşğul olan qəliblərin və metalın kükürd tozu ilə tozlandırıcısı.....	36
479	Boru xətlərinin, kanalların, toztutucu sistemlərin təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
480	Maqneziumlu tökmə sexlərində məşğul olan əllə qaynağın elektrik qaynaqçısı.....	36
C. Qara və əlvan metallurgiyanın köməkçi sex və sahələri		
Qaz təsərrüfatı		
481	Domna və marten sobalarının qaz yollarının təmizlənməsində məşğul olan qazçı.....	36
C. Qara və əlvan metal qırıntısı tullantılarının emalı üzrə müəssisələr, sexlər, istehsalat bazaları və meydançaları		
482	Qurğuşunlu sülügənlə rənglənmiş metal qırıntılarının kəsilməsində məşğul olan qazla kəsən fəhlə.....	36

1	2	3
483	Qurğuşunlu sülügənlə rənglənmiş gəmi qırıntılarının emalında məşğul olan metal qırıntılarının və tullantılarının ayrıcısı.....	36
484	Qurğuşun tullantılarının çeşidlənməsində məşğul olan metal qırıntılarının və tullantılarının çeşidləyicisi-yığıcısı.....	36
IV. ELEKTRİK ENERJETİKASI SƏNAYESİ		
1	Qazanların təmizlənməsində məşğul olan qazan təmizləyicisi	36
2	Yanacaqın əllə yüklənməsində məşğul olan qazan avadanlığı üzrə maşinist-baxıçı, qazan avadanlığının böyük maşinisti və qazanların maşinisti.....	36
3	Yeraltı istilik elektrik stansiyalarında avadanlıqların təmiri və onlara xidmətlə məşğul olan fəhlələr.....	36
4	Su elektrik stansiyasının binasının sualtı hissəsində sökülüb quraşdırılan civə düzləndiriciləri olan otaqda yerləşmiş avadanlığın daim bilavasitə təmiri və ona xidmətlə məşğul olan fəhlələr.....	36
5	Yer səthindən 47 metr dərinlikdə yeraltı kompleks avadanlığın daim və bilavasitə təmiri və ona xidmətlə məşğul olan su elektrik stansiyalarının işçiləri.....	36
V. Neft və qaz sənayesi		
Neft quyusunun qazılması, neft və qazın hasilatı		
1	Sərbəst hidrogen-sulfid ayıran neft və qazın hasilatı və daşınmasında, neftin vurulmasında çalışan əmtəə operatoru.....	36
2	Sərbəst hidrogen-sulfid ayıran, kükürlü neftin və kükürlü neftdən olan mazutların, qazın və kükürlü qaz kondensatının emalında texnoloji qurğuların böyük operatoru, texnoloji qurğuların operatoru, texnoloji nasosların maşinisti, cihazçı, texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər....	36
Karbohidrogen qazlarının, su qazının, hidrogen və qaz kondensatının fraksiyalaşdırılması (ayrılması), kompressiyası, nəql edilməsi və təmizlənməsi		
3	Fraksiyalaşdırılmada, eləcə də kükürd tərkibli neft qazının arsenat-sodalı, fenolyatı və fosfatlı təmizlənməsində texnoloji qurğuların böyük operatoru, operatoru, texnoloji qurğuların maşinisti, texnoloji nasosların maşinisti, kompressor qurğularının maşinisti, cihazçı, qazgenerasiya aparatçısı, transportyorçu, texnoloji qurğuların təmiri ilə çilingər, növbə mühəndisi (növbə rəisi).....	36
Neft məhsullarının təmizlənməsi və sulfidləşdirilməsi		
4	Neytrallaşdırılmış qara kontaktın alınması üzrə qurğularda texnoloji qurğuların operatoru, texnoloji nasosların maşinisti və texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər.....	36

1	2	3
5	Bilavasitə yağların selektiv həlledicilərlə təmizlənməsində, asfaltsızlaşdırılmasında və parafinsizləşdirilməsində məşğul olan fəhlələr və növbə mühəndisi.....	36
6	Yağların furfurolla təmizlənməsi qurğularında çalışan fəhlələr.....	36
Parafinin, sürtkü yağının və ozokerit-serezin məhsullarının istehsalı		
7	Selektiv həlledici tətbiq edilməklə parafinin yağsızlaşdırılması üzrə qurğularda məşğul olan texnoloji qurğuların böyük operatoru, operatoru, kompressor qurğularının maşinisti, texnoloji, qurğuların operatoru, texnoloji nasosların maşinisti, texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər və cihazçı.....	36
Bitum və neft koksunun istehsalı		
8	Koks istehsalında fəhlələr.....	36
9	“Yuni bitum və rubraks istehsalı” qurğularında çalışan fəhlələr.....	36
Diizobutilenin alkillaşdırılması, polimerləşdirilməsi, hidrogenizasiyası və bu əsaslarda alınan məhsulların saflaşdırılması, oktol istehsalı		
10	Bütün katalizatorlarla aromatlı hidrogen sulfidinin alkillaşdırılması və digər neft məhsullarının sulfat turşusu və xlorlu alüminiumla alkillaşdırılmasında texnoloji qurğuların böyük operatoru, texnoloji qurğuların operatoru, texnoloji nasosların maşinisti, kompressor qurğularının maşinisti, cihazçı və texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər.....	36
Alkil-fenol aşqarlarının istehsalı		
11	Texnoloji qurğuların böyük operatoru, operatoru, texnoloji nasosların maşinisti, cihazçı, texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər, növbə mühəndisi, reagentlərin anbarında məşğul olan köməkçi fəhlə.....	36
Sulfanol istehsalı		
12	Bilavasitə istehsalatda məşğul olan fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
Benzinin etilləşdirilməsi		
13	Benzinin etilləşdirilməsində məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər, etilləşdirilmiş benzinin sınaqdan keçirilməsində məşğul olan mühərrik yanacağına sınağı üzrə maşinist, etil mayesi anbarının fəhləsi.....	36
Katalizator istehsalı		
14	Katalizatorların istehsalında (tərkibində xrom, mis, sink, kobalt olan dəmir, misxrombariumlu, kükürləşdirilmiş və fosforturşulu, eləcə də hidrosulfid natriumdan hidrogen sulfidinin alınmasında) növbələrdə işləyən mütəxəssislər, texnoloji qurğuların böyük operatoru, operatoru, texnoloji nasosların maşinisti, kompressor qurğularının maşinisti, texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər, cihazçı.....	36

1	2	3
15	Nikelli katalizatorun istehsalında məşğul olan texnoloji qurğuların böyük operatoru, operatoru, texnoloji nasosların maşinisti, kompressor qurğularının maşinisti və texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər.....	36
16	Kobaltoriumlu və digər radioaktivli katalizatorlarla, eləcə də bu katalizatorların regenerasiyasında bilavasitə əlaqədə olan fəhlələr..... Destruktiv hidrogenizasiya.....	36 36
17	Hidrogenizatorların emalı və kükürlü neft qalıqlarının destruktik hidrogenizasiyası üzrə fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
18	Hidrogenin alınması üçün karbohidrogenin parçalanması (konversiyası), karbooksidin konversiyası, maye və buxarlı fazada hidrogenizasiya, benzinin aromatlaşdırılması qazdan sintezi.....	36
	Hidrogen sulfidinin alınması və yandırılması qurğularının fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Neft və neft məhsullarının daşınması, doldurulması, boşaldılması və saxlanması	
19	Kükürdün tökülməsi üçün xüsusi ayrılmış rezervuar meydançalarına, estakadalara, kükürd çuxurlarına, nasos, tökmə və vurma stansiyalarına xidmətdə, sərbəst hidrogen-sulfid buraxan distilləedicilərin, kükürlü qazakondensatın, kükürlü neftin, yalnız etilləşdirilmiş neftin doldurulması və boşaldılmasında, vurulması və saxlanılmasında, örtülü binalarda etilləşdirilmiş benzinin qaba axıdılması ilə məşğul olan tökücü-axıdıcı, əmtəə operatoru, texnoloji nasosların maşinisti, texnoloji qurğuların təmiri üzrə çilingər, süzücü-tökücü, elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru, nümunə götürücüsü.....	36
	Laboratoriyalar	
20	Aromatik, son həddə çatdırılmamış, siklopentanlı, sikloheksanlı karbohidrogenlə, anilinlə, nitrobirləşmələrlə, buraxılan turşularla karbon oksid və kükürd tərkibli qazlarla sintez və tədqiqat işlərində mühəndis, texnik, kimyəvi, analiz laborantı, laboratoriya və sınaq qurğusunun usta və fəhləsi.....	36
21	Selektiv həlledicilərlə yağların parafinsizləşdirilməsi ilə bilavasitə məşğul olan kimyəvi analiz laborantı, etilli mayenin analizində məşğul olan kimyəvi analiz laborantı.....	36
22	Asfalt, koks və kül üzrə kimyəvi analiz və nəzarət laborantı.....	36
	Geofizika və axtarış işləri	
23	Quyularda vurub deşmə və partlatma işləri üçün barıtlı, heksogenli və digər PM-in (partladıcı maddələrinin) doldurulması, daim çökilib-bükülməsi və hazırlığı ilə məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Neft və qaz sənayesinin ümumi peşələri	
24	Sərbəst hidrogen-sulfidin ayrılmasında sənaye kanalizasiyalarının, tutucuların, təmizləyici qurğuların, neftayırıcıların və neft-qaz emaledici zavodların, stansiyaların, neft bazalarının və mədənlərin, tunellərin təmiri və xidməti üzrə fəhlələr.....	36
25	Aparaturların, koks və asfaltdan olan kubların, anbarların, rezervuarların, çənlərin, ölçücülərin, barjaların, gəmilərin və s. daxilinin neft, neft məhsulları və kimyəvi məhsullardan təmizlənməsində məşğul olan təmizləyici.....	36
26	Qazanların təmizlənməsində məşğul olan qazan təmizləyicisi.....	36
	VI. KİMYA İSTEHSALATI	
	Qeyri-üzvü məhsullar	
	Zəif azot turşusunun istehsalı	
1	Maye azot oksidlərinin hazırlanmasında çalışan fəhlələr.....	36
	Qüvvətli azot turşusunun istehsalı (bütün üsullarla)	
2	Ammiakla işləyən soyuducu qurğuların fəhlələri istisna olmaqla, fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Fosfat turşusunun istehsalı	
3	Termik üsulla fosfat turşusunun istehsalında absorpsion-kamera bölməsinin fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Hidrogen-florid və fluovid turşusunun istehsalı	
4	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Sianid turşusunun istehsalı	
5	Fəhlələr və mütəxəssislər	36
	Maye sulfid anhidridinin istehsalı	
6	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Tionil-xlorid və sulfuril-xlorid istehsalı	
7	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Xlor istehsalı	
	Civə üsulu ilə elektrolizin ayrılması	
8	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Maye xlorun istehsalı	
9	Kondensasiya aparatçısı, buxarlandırma aparatçısı, balonlara və çənlərə maye xlorun doldurulması ilə məşğul olan doldurulub-boşaldıcı; kompressor qurğularının maşinisti, aparatların, avadanlıqların təmirində çalışan təmirçi-çilingər.....	36

1	2	3
	Xlorlu əhəng və kalsium-hipoxlorid istehsalı	
10	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Fosgen istehsalı	
11	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Alüminium-xloridin istehsalı	
12	Xlorlanma, sublimasiya, kondensasiya taralarının və yuyulma bölməsinin fəhlələri və mütəxəssisləri: ölçmə-nəzarət və avtomatika cihazlarının təmiri üzrə çilingər, istehsalat qızdırıcılarının (nəmləşdirmə) və ventilyasiya təmiri, xidməti üzrə çilingər, təmirçi-çilingər.....	36
	Kristallik dəmir-xlorid istehsalı	
13	Yüksək temperaturlu xlorlama üzrə fəhlələr və mütəxəssislər	36
	Kükürd-xlorid və beşxlorlu antimonim (sürmə) istehsalı	
14	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Natrium-sulfid istehsalı	
15	Əllə ərintinin xırdalanmasında çalışan xırdalayıcı, bilavasitə xrom birləşmələri müəssisəsində xəlitəhazırlayan və soba bölmələrində çalışan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Karbon-sulfid istehsalı	
16	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Kriolit və alüminium florid istehsalı	
17	Sobalı, qülləli, nasoslu, reaksiya və quruducu bölmələrin fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Ftorlu natrium, kalium, bor və maqneziumun istehsalı	
18	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Kalsiumlaşdırılmış sobanın, potaşın, natrium-hidroksidin, aşındırıcı natriumun, aşındırıcı kaliumun, natrium-bikarbonatın, sodalı asqarların, təbii və xam sodanın istehsalı	
19	İsti aparatların və torlu kameraların təmizlənməsində məşğul olan fəhlələr.....	36
	Kalsium-karbitin istehsalı Bütün bölmə və sexlər	
20	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Hidrogen-peroksidin (üzvi üsulla) istehsalı	
21	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Başqa üsullarla hidrogen-peroksidin istehsalı	
22	Elektroliz bölməsinin fəhlələri.....	36

1	2	3
	Yodun istehsalı	
23	Sublimasiya edilmiş yodun istehsalında fəhlələr və mütəxəssislər..... Xrom, nikel, manqan, vanadium əsasında bərk katalizatorların və ammon və spirt istehsalı üçün katalizatorların istehsalı	36
24	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Penogenerator tozunun istehsalı	36
25	Azkserəmə, presləmə, quruducu, doğrayıcı və xəlbirləmə bölmələrinin fəhlələri və növbə mütəxəssisləri..... Hidrazin-hidrat və hidrazin-sulfatın istehsalı	36
26	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Üzvi məhsullar 4-xlor 2-aminofenolun, 2-xlor 5-aminotoluol 4-sulfo turşunun istehsalı	36
27	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Monoxloramin XB və heksaxlor-melamin (DT-6) istehsalı	36
28	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Benzatron və onun törəmələrinin və kublu al-bənövşəyi "K"-nin istehsalı	36
29	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Asetosirkə turşusunun arilidlərinin və asilaminlərin istehsalı. 2,4 dintroasetanilid, 5-amino 2-asetil-aminoanizol, oksalil-parafenilen-diamin, 4-xlor 3-amino 6-oksalil-aminoanizol, 4-asetamino 1-naftilamin 6-sulfoturşu, asetosirkə turşusunun xloranilidi, paranitroasetanilid, asetosirkə turşusunun anilidi, metaksilidid-asetosirkə turşusunun, ortotoluidid-asetosirkə turşusunun, asetanilid, asetparaaminofenol və bu sıradan olan digər analoji kimyəvi maddələrin istehsalı	36
30	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Anizidinlər, aminofenollar, nitroanizollar, fenetidilər, krezidin, nitroaminoanizollar və nitoaminofenolların istehsalı	36
31	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Anilin və onun nitro və xlor törəmələrinin, folidum, toluidin, ksilidin nitrotörəmələrinin və xloranilin istehsalı	36
32	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Diasilhidrazinin istehsalı	36
33	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Paranitroxlorbenzol-ortosulfoturşunun istehsalı	
34	PNXB-nin eridilməsi və sulfidləşdirilməsində fəhlələr və növbətçi ustalar.....	36
	Sulfanilat istehsalı	
35	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Naftionat istehsalı	
36	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Benzoilxloridin istehsalı	
37	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Paraoksidifenilamin və ekstralin istehsalı	
38	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Etilleşmiş və metilleşmiş aromatik aminlər və onların törəmələrinin: dimetilanilin, etilbenzilanilin, monoetilanilin, dietilanilin, etilortotoluidin, paranitrodietilanilin, monoetilafanaftlaminbromhidrat, 2-etilamino-4-oksitoluol, paranitrozodi-metilanilin sulfid, dioksietil-metatoluidin, oksietil-etilanilin, dioksietilanilin, dietilmetaaminofenol, nitrozodietilanilin, paraaminodietilanilin, dietilmetanil turşusu, monometilanilin və bu sıradan olan digər oxşar məhsulların istehsalı	
39	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Fenil-peri turşusu, tolil-peri turşusu, tolil-peri turşusunun maqnezium duzu, fenil-i turşusu, fenil-qamma turşusu, difenilepsilon turşusu istehsalı	
40	Fenilləmə və toluidirləmə mərhələsində fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Alfanaftol istehsalı	
41	Avtoklavlama mərhələsində fəhlələr.....	36
	Benzidindisulfaturşunun istehsalı	
42	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Benzidin, dianizidin, tolidin, benzidindikarbon turşusu, toluidinlər istehsalı	
43	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Aminoazobenzal (azoamin, qəhvəyi O), aminoazotoluol (azoamin qranat J), diazoaminobenzal, diazodinitrobenzol, diazodimetilanilin istehsalı	
44	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	<p>Benzol, tuluol, ksilol, fenol və onların xlor törəmələrinin mono və polunitro birləşmələrinin (nitrobenzol, mononitrotoluollar, nitroksiollar, mononitroxlorbenzollar, dinitroxlorbenzol, trixlornitrobenzol, dinitrofenol, pikrin turşusunun, dinitrotoluol, ortonitrofenol, paranitrovenol, 2,5 dixlornitrobenzol, 4-nitro-6-xlor-2-aminfenol, dinitrobenzol və sadalanan oxşar digər kimyəvi maddələrin) istehsalı</p>	
45	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Metatoluilendiamin (xəz qəhvəyi "T"), nitrofenilendiamin (xəz sarı "N"), parafenilendiamin (xəz qara "D"), metafenilendiamin, asetparafenilendiamin, asetparafenilendiamin, xlormetafenilendiamin, difenilparafenilendiamin, otrofenilendiamin, 1,2,4-nitrodiasetmetafenilendiamin, monoformil-1,3-fenilendiamin, monoformil-3-4 toluilendiaminin istehsalı</p>	
46	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>2,4-DU (2,4-dixlorfenoksisirkə turşusu), 2,4-DU butil efrinin istehsalı</p>	
47	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Ftal anhidridinin istehsalı</p>	
48	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Alnaftinin istehsalı</p>	
49	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Difenilaminin, tiodifenilaminin istehsalı</p>	
50	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Selinon (dinok) istehsalı</p>	
51	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Dibrompropanın istehsalı</p>	
52	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Monoetilalfanaftilaminbromhidrat, difenilepsilon turşusu, əsas göy "K" boyağı, "2 S" turş xrombənövşəyi boyağı, supraminpurpurin turşusu, natrium metanitrobenzolsulfaturşusunun istehsalı</p>	
53	Bu istehsalatların bu sexdə yerləşməsi şərti ilə, bilavasitə göstərilən istehsalatda çalışan işçilər.....	36
	<p>Xloretilen, dördxlörlü karbon və karbon oksidinin istehsalı</p>	
54	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Ftoroüzvi turşuların istehsalı	
55	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Kobalt karbonil tətbiq edilməklə oksosintez üsulu ilə butil spirtlərinin istehsalı	
56	Kobaltlaşma, oksidləşmə (sintez), dekobaltlaşma, hidridləşmə, rektifikasiyada fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Epixlorhidrin, dixlorhidrin qliserin istehsalı	
57	Fəhlələr və mütəxəssislər	36
	Bitkilərin kimyəvi mühafizə vasitələrinin istehsalı	
	Defoliantlar	
	Butifos, BEKT (defoliant bisetilksantogen-üç) və tetra-sulfidlərin istehsalı	
58	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Siklopentadienrikarbonilmarqansın antidetonatorunun (STM) istehsalı	
59	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Dietil-xlorvinilfosfat (R-2), O-O-dietil V-etilmerkaptoditiofosfat (M-74), O-O-dimetil-V-etilmerkaptoditiofosfat (M-81) istehsalı	
60	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Etil məhlulunun istehsalı	
61	Əsas istehsalatda çalışan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Etil mayesinin istehsalında camaşırxana və sanitariya məntəqəsində	
62	Xüsusi geyimlərin hazır şəkli salınması və qazdan təmizlənməsi üzrə fəhlələr, paltarsoyunulan yerin təmizlənməsi və xüsusi geyimlərin təmiri üzrə fəhlələr istisna olunmaqla, fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Ventilyasiya bölməsi	
63	Etil mayesinin istehsalatına xidmət edən fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Etil mayesinin sax anbarında	
64	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
65	Avtomatika və ölçmə-nəzarət cihazları üzrə çilingər, xammalın gətirilməsi üzrə fəhlələr, istehsalat sahələrini yığışdıran, etil mayesi istehsalına xidmət edən dülgər, tənəkeçi şüşəsalan və rəngsaz.....	36
66	Etil mayesi istehsalına xidmət üzrə texniki nəzarət işçiləri.....	36

1	2	3
67	Etil mayesi ilə iş aparan elmi-tədqiqat və müəssisə laboratoriyalarının işçiləri.....	36
68	Etil mayesinin tədqiqatı üzrə motor-sınaq stansiyasında fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Üzvi silisium monomerlərinin, polimerlərin, üzvi alümin birləşmələrinin və onların xlor törəmələrinin istehsalı		
69	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Metakril və akril turşularının efir və poliefirləri, onların polimerləri və sopolimerləri, akril turşusunun nitril istehsalı		
70	Efirlərin alınması mərhələsində fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Aeroflatların istehsalı		
71	Reaktorlar bölməsinin, beşxlorlu fosforun üyüdülməsi və ələnməsində işləyən fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
Üzvi və hollloid-qələvi birləşmələr Monokristalların istehsalı		
72	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Emulsiyalı sopolimerin kauçukların və latekslərin istehsalı		
73	Emulsiya polimerləşmə, lateksin koaqulyasiyası, kauçukun ayrılması səxlərində fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Poliizobutilen istehsalı		
74	Spirtin dehidratlaşdırma şəxində fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Xloroprenli kauçukların istehsalı		
75	Sevanit istehsalında fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Xloropren və xloroprenli latekslərin istehsalı		
76	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Poliizopren kauçukunun istehsalı		
77	Dimetildioksanın sintezi mərhələsində fəhlələr və növbə mütəxəssisləri	36
Polibutadien kauçukunun istehsalı		
78	Kauçukun polimerləşməsi və ayrılması mərhələsində fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
Məmulatların və ftoroplastların və onların sopolimerlərinin istehsalı		
79	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Lakların və rənglərin istehsalı Qurğuşunlu qlet və sülügənin istehsalı		
80	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Qurğuşunlu və sinkli piqmentlərin istehsalı	
81	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Sinkli ağ boyaaların istehsalı	
82	Sink tərkibli xammaldan olan sinkli ağ boya istehsalında fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Qurğuşunlu ağ boyaaların və yaşıl boyaaların istehsalı	
83	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Ultramarin istehsalı	
84	Soba bölməsinin işçiləri.....	36
	Artmayan tərkiblərin istehsalı	
85	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Texniki karbondan olan (duda) quru yayılmış pastaların istehsalı	
86	Əsas sex və bölmələrin fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Poliqrafik rənglərin istehsalı	
87	Qara rənglərin istehsalında, qatışıqların hazırlanmasında aparatçı.....	36
88	Dərin çapətmə üçün rənglərin istehsalında fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Dağ-mədən işləri	
	Filizlərin hasilatı	
	Apatit-nefelin filizləri	
89	Yeraltı dağ-mədən işlərində fəhlələr.....	36
	Arsentərkibli filizlər	
90	Yeraltı dağ-mədən fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Filizlərin emalı və zənginləşdirilməsi Diatomit xammal	
91	Yükləyici-boşaldıcı, qazgeneratorçu, kürəçi, quruducu bölmədə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
	Arsentərkibli filizlər	
92	Yandırma sexinin fəhlələri və növbələrdə işləyən mütəxəssislər.....	36
	Kimyəvi liflərin istehsalı	
	Viskoz istehsalı	
	Viskoz məhlullarının hazırlığı	
93	a) "VA" aparatları, həllolma, viskoz zirzəmi, boyacı qurğuda fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	b) ksantat şöbəsi, karbon-sulfidin axıdılması və ötürülməsində fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
94	<p style="text-align: center;">Viskozlu filamentli iplərin formaya salınması</p> <p>Əridici sex, buğlandırma, babin istehsalatında yuyucu bölmə, qutularda iplərin yuyulması, turş ipəyin qurudulması və nəql edilməsində fəhlələr və mütəxəssislər.....</p>	36
	<p style="text-align: center;">Turşulu stansiya (çökdürücü vannanın hazırlığı və onun regenerasiyası)</p>	
95	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p style="text-align: center;">Turş ipəyin açılması</p>	
96	Burmanın nəmləşdirilməsi və fiksasiya kameralarının fəhlələri istisna olmaqla, fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p style="text-align: center;">Turş ipəyin naxışlanması sexi</p>	
97	Boyaq qarışıqlarının hazırlanması, naxış vurulmuş ipəyin sıxılması və qurudulması üzrə şöbələrin fəhlələri və mütəxəssisləri istisna olmaqla, fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p>Qeyd. Turş ipəyin naxışvurulması sahəsində ipəyin boyaq qarışıqlarının hazırlığı, ipəyin sıxılması və qurudulması şöbələrinin bölüşdürülməsi hallarında bu şöbələrin fəhlələrinə və mütəxəssislərinə naxış vurma sexinin fəhlələrinə və mütəxəssislərinə uyğun iş həftəsinin müddəti müəyyən olunur.</p>	
	<p style="text-align: center;">Fasiləsiz prosesli maşmlarda viskoz liflərinin istehsalı</p>	
98	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p style="text-align: center;">Ştapelli lifin istehsalı və ştapel liflərinin çıxarlarının təkrar emalı</p>	
99	Ayrıca otaqda ştapel lifinin qablaşdırılması ilə məşğul olan kimyəvi lifin qablaşdırıcı-yığıcısı və presləyicisi istisna olmaqla, fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p style="text-align: center;">Sellofon və plyonkanın (örtüklərin) istehsalı</p>	
100	Bilavasitə sellofan maşın və sellofanın laklanması otağında məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	<p style="text-align: center;">Misamiaklı ştapelli lifin və ipəyin istehsalı</p>	
101	Süzgəcpreslərin və dializatorları mütəmadi dolduran, torların yuyulması və lehimlənməsində fəhlələr.....	36
	<p style="text-align: center;">Sintetik liflərin istehsalı</p>	
102	Kimyəvi sexdə nitron lifinin istehsalında fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
103	Əyrici sexdə sarıma hissəsində çalışan filyerin azot turşusu ilə yuyulmasında məşğul olan kimyəvi liflərin sarıyıcısı, əyirici hissələri yandıranlardan başqa fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Yağışlayıcıların istehsalı	
104	Əhəngin həll edilməsində çalışan, kimyəvi qatışıqların hazırlanması aparatçısı, çirkab suların neytrallaşdırılmasında məşğul olan neytrallaşdırma aparatçısı.....	36
105	Karbon-sulfidin regentrasiyasında məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
106	Əyrixi maşınların təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici.....	36
	Kimyəvi liflərin istehsalında ümumi peşələr	
107	İstehsalat suları kanalizasiyasının təmiri və təmizlənməsində məşğul olan çilingər-santexnik.....	36
108	Kanalizasiya tunellərinin və qanovlarının təmizləyicisi, turş ipəyin nəql edilməsində məşğul olan nəqledici.....	36
109	Bakelitçi (hopdurucu).....	36
	Kinofotoplyonka (Kinofotoplyonkaların, sənaye-texniki təyinath plyonkaların, fotokağızların, fotoplastikaların və nüvə tədqiqatları üçün fotomaterialların istehsalı)	
	Kinofotoəsasın, sənaye-texniki təyinath plyonkaların, maqnitli lentlərin hazırlanması və əlavə olaraq emalı	
110	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Həlledicilərin rekuperasiyası və rektifikasiyası	
111	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Kinofotoplyonkaların, fotoplastinkaların, fotokağızların və gümüşün tullantılarının regentrasiyası	
112	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Fotoqrafiya emulsiyalarının və nüvə tədqiqatları üçün emulsiyaların sintezi, sulanmaya hazırlanması	
113	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Kinofotoplyonkaların, fotoplastinkaların, sənaye-texniki təyinath plyonkaların və nüvə tədqiqatları üçün fotomaterialların işlənilib hazırlanması	
114	Daim tam qaranlıq və qeyri-aktiv işıqlandırma şəraitlərində məşğul olan fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Fotoqrafiya emulsiyalarının və nüvə tədqiqatları üçün emulsiyaların suvarılmaya hazırlanması və suvarılması	
115	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36

1	2	3
116	<p style="text-align: center;">Fotokağızlarda tamamlama işlərinin aparılması</p> <p>Rəngli və yüksək həssaslıqlı həkkedici və tədavül xüsusiyyətli fotokağızların işlənilib düzəldilməsində məşğul olan fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....</p>	36
117	<p style="text-align: center;">“Moment” fotokomplektlərinin hazırlanması</p> <p>Fotomaterialların hazırlayıcısı-laklayıcısı, işığa həssas məmulatların xüsusi dəzgah və nəzarət qurğularında qüsurlarının seçilməsində, kinofotoplyonka, fotokağız və texplyonkaların kəsilməsində çalışan, kinofotomateriallara bəzək vuran, “Moment” fotokomplektinin quraşdırıcısı.....</p>	36
118	<p style="text-align: center;">Kimyəvi reaktivlər</p> <p style="text-align: center;">Qeyri-üzvi civə duzlarının, ftor duzlarının, qurğuşun duzlarının, tərkibində sianlı birləşmələr olan selen və arsen duzlarının istehsalı</p> <p>Fəhlələr və mütəxəssislər.....</p>	36
119	<p style="text-align: center;">Güclü təsirə malik zəhərlər tətbiq edilməklə üzvi reaktivlərin, hidrogen-sianid və sian duzları, arsen-anhidrid, süleymani və karbon-sulfidin istehsalı</p> <p>Fəhlələr və mütəxəssislər.....</p>	36
120	<p style="text-align: center;">Bütün digər üzvi reaktivlər</p> <p>Anbardar, köməkçi fəhlə, istehsalat sahəsini yığışdıran istisna olmaqla, fəhlələr və mütəxəssislər.....</p>	36
	<p>Qeyd. Reaktivlərin istehsalında qısaldılmış iş həftəsi o halda müəyyən edilir ki, belə hal eyni adda texniki məhsul istehsalatında nəzərdə tutulur.</p>	
121	<p style="text-align: center;">Kimyəvi məhsulların, boyaqların və reaktivlərin çəkilməsi və qablaşdırılması</p> <p style="text-align: center;">Xlorlu əhəng</p> <p>Fəhlələr və mütəxəssislər.....</p>	36
122	<p style="text-align: center;">Dərmanlar, vitaminlər, tibbi və bioloji preparatlar və materiallar</p> <p style="text-align: center;">Antibiotiklərin istehsalı</p> <p style="text-align: center;">Antibiotiklərin alınması, onların hazır dərman formasında hazırlanması və çəkilib qablaşdırılması</p> <p>Fəhlələr və mütəxəssislər.....</p>	36

1	2	3
	Alkaloidlərin və onların duzlarının istehsalı	
123	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Vismut preparatlarının istehsalı Bioxinol, bismoverol, dermatol, kseroform, vismut duzları, pentabismol	
124	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Yuxugətirici preparatların və onların yarım-məhsullarının istehsalı	36
125	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Qvayakol preparatlarının istehsalı	36
126	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Qlikozidlərin istehsalı	36
127	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Hormon preparatları və onların yarım-məhsullarının istehsalı	36
128	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Purin sırasından olan preparatların istehsalı	36
129	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Civə preparatlarının istehsalı	36
130	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Arsen preparatlarının istehsalı	36
131	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Salisil preparatlarının istehsalı	36
132	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Gümüş preparatlarının istehsalı	36
133	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Spirtlərin istehsalı Dietilaminoetanol, 3-dimetilaminopropanol-1, təkrar amili spirt (pentanol - 2), aminopropil, 1,4 - butandiol oktil	36
134	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Efirlərin istehsalı Asetosirkə efiri, dixlorsirkə turşusunun metil efiri, salisil turşusunun metil, efiri, etilpropionat, etilasetat, siansirkə efiri, dietil efiri, fenil-sirkə turşusunun etil efiri	36
135	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Üzvi turşuların istehsalı	36
136	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	İzonikotin turşusundan olan preparatların istehsalı	
137	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Üzvi turşuların duzlarının istehsalı	
	Litium benzoat, dəmir laktat, natrium benzoat	
138	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Kalsium-qlükonat, kalsium-laktat, natrium-nikleinat	
139	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Benzol törəmələri sırasından olan preparatların istehsalı	
140	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Naftalin sırasında olan preparatların istehsalı	
141	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Piperazin sırasında olan preparatların istehsalı	
142	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Kükürd tərkibli preparatların istehsalı	
143	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Furan sırası preparatlarının istehsalı	
144	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Xinolin sırası preparatlarının istehsalı	
145	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Piperidin sırası preparatlarının istehsalı	
146	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Digər üzvi preparatların istehsalı	
	Amilnitrit, asetilxolin-xlorid ASD arekolin preparatı, aminoxinol, allasil, apressin, asefen, aminokapron turşusu, amedin, antifomsilan, butamid (rastinon), betazin, Şostakov balzımı, biqumal, butadion, benzasin, bepask, vetrazin, hidron, heqserol, hidroperit, heptilrezorsin, hekson, hemosporidin, histidin, heksamidin, histamin, qemitiamin, diakarb, dibazol, dikain, diosid, dimedrol, difenin, dikolin, dimekolin, ditilin, ditarazin-fosfat, dimekarbin, dibenziletilendiamin, izafenin, izoverin, iprazid, izoprin, indopan, karboxolin, kordiamin, korazol, Mixler ketonu, krizanol, karbidin, linetol, lemoran, mielosan, mezaton, metiltiourasil, kristallik mentol, monosept, meprotran, metasin,	

1	2	3
	<p>merkazolil, metisazon, metronidazol, meksamin, naqanın, naftalan nefti, narkolan, nalorfin (antofin), nitazol, novokainomid, oksazil (oksamizil), natrium oksibutirat, paralanolin, pentoksil, pentamin, protamin, pantosid, prozerin, pirdaldin, plazmosid, propilnitrit, preqnantol, paranitrobromastofenon, psoriazin, pirroksan, pentasin (EDTU) qurğuşun sirkə duzları, spazmolitin, solyusurmin, salazodimetoksin, serotonin, trimetin, tropasin, triyotrast, tetridin, tibon, terpinhidrat, trixomonasid, trimekazin, tianid, tebrofen, trixloretillen, tanin, tauremizin, triombrin, uretan, urodan, fenamin, betafenilizopropilamin, fenatin, fenadon, flisid, fenakon, fenilasetamid, flamin, fepranon, furasemid, xloralhidrat, xloroform, xloridin, xinqamin, (xloroxin), xlorazin, xlorasizin, sikloheksanol, siqerol, siklopropan, siklobuton, sinxofen, (atofan), epilin, eton, etimizol, peloidin</p>	
147	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
148	<p>Ən aşağı oksidləşmə dərəcəli azot, manqan-oksit, kalium-permanqanatlı, digər qeyri-organik preparatların istehsalı</p> <p>Fəhlələr və mütəxəssislər.....</p> <p>Maye, qatı, quru şəkildə ekstraktların və konsentratların istehsalı</p> <p>Xanımotu, yemişan, pişikotu, xoruzgülü, levzeyə, isitməotu, murdarça, qarğıdalının dişicik ağzı, erkək ayıdöşəyi, tiryək, passiflora, damotu, termopsis, aslanquyruğu, fliksan, hindqozu, kəklikotu və tərkibinə bunlar daxil olan dərman qarışıqları</p>	36
149	<p>Fəhlələr və mütəxəssislər.....</p> <p>Tinkturalar və damcı dərmanların istehsalı</p> <p>Aralı, xanımotu, yemişan, pişikotu “Denta” (damcı diş dərmanı), zamanixa, laqoxilusa, inciçiçəyi, cirəli naşatır, göyəmotu, damotu, yovşan, yapon soforu, soforina, qabaqlı istiot, stalnik, asırqalotu, qarğabükən və tərkibində yuxarıda göstərilən tinkturalar olan dərman qarışıqları</p>	36
150	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
151	<p>Yeniqalənli preparatların istehsalı</p> <p>Fəhlələr, rəhbərlər və mütəxəssislər.....</p> <p>Qan, qan əvəzediciləri, hidrolizatorlar, müxtəlif zərdabların preparatlarının istehsalı</p>	36
152	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Ferment və biogen preparatlarının istehsalı	
153	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Digər preparatların istehsalı Allilçep, validol, zift, Mintroşin mayesi, kleol, maye şəklində karbol turşusu və onun preparatı, duzlaşdırılmış xlorid turşusu, lizofom, hidrogen peroksid məhlulu, qliserinli Lyuqol məhlulu, nitroqliserin məhlulu, yod məhlulu, qarğışa spirti, naşatır spirti, talk, formalin məhlulu, borlusink-naftalan mazi, Teymurov pastası, skipidar, kükürd-sink-naftalan, undesin, ftor, sink, diaxil pastaları	36
154	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Qurğuşunlu və tallievli plastır və leykoplastırların istehsalı	36
155	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Tərkibini dərmanlar, vitaminlər və qalenli preparatlar (həblər, drajlar, şamlar, kürəciklər, emulsiyalar, mazlar, suspenziyalar, aerezollar, linimentlər, karandaşlar, pastalar, plastırlar, məhlullar, kapsullar və s.) təşkil edən hazır dərman formalarının istehsalı və çəkilib qablaşdırılması	36
156	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Qeyd. İş həftəsi müddəti bu məhsulun və yaxud ilkin dərman xammalının istehsalında müəyyən edilmiş analoji müddətə uyğun olmalıdır. Ampulalarda məhlullar Ampulalaşdırma	36
157	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Qeyd. İş həftəsi həmin məhsulun istehsalında olduğu kimi müəyyən edilməlidir. Vitaminlərin, onların törəmələrinin və yarımməhsullarının istehsalı Vitaminlər: A, B1, B2, B3, B6, B12, PP, D3, K3, E, biotin, folium turşusu və başqaları. Vitaminlərin törəmələri: efirlər və kofermentlər. Vitaminlərin yarımməhsulları: psevdoinon, dimetilbenzimidazol	36
158	Fəhlələr və mütəxəssislər..... Mayadan olan D 2 vitamininin istehsalı	36
159	İşıqsalma və yenidənkrıstallaşdırma işlərində fəhlələr və mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Tibb sənayesinin ümumi ixtisasları	
160	Taun, brusellyoz, manqo, tulyaremiya, sibir yarası, quduzluq və digər keçici xəstəliklər üzrə şübhəli və yaxud bilərəkdən keçici mikroblu materiallı işlərdə çalışan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Təcrübi və eksperimental istehsalat qurğuları	
161	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Qeyd. Qısaldılmış iş həftəsi o hallarda tətbiq olunur ki, bu halda nəzərdə tutulan istehsalatlar oxşar məhsullu olsun.	
	Laboratoriyalar	
162	Sex laboratoriyalarının işçiləri.....	36
	Qeyd. Sex laboratoriyaları işçiləri üçün iş həftəsinin müddəti bu istehsalatda çalışan işçilər üçün təyin olunan həddə uyğun olmalıdır.	
163	Mərkəzi (müəssisə) laboratoriyaların işçiləri.....	36
	Qeyd. Mərkəzi (zavoddaxili) laboratoriyaların işçiləri üçün iş gününün müddəti xidmət etdikləri istehsalatda (həmin müəssisə, təşkilat) müəyyən olunan həddə uyğun olmalıdır.	
	Şin istehsalı	
	Hazırlıq sexləri (sahələri) və xammal hazırlığı sexləri (sahələri)	
164	Texniki karbonun (hisin) çəkilməsi və pasta hazırlanması və emal sahələrinin fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Vulkanizasiya sexləri (sahələri)	
165	Vulkanizasiya aparatçısı, metalların, tökmələrin, məmulat və hissələrin təmizləyicisi.....	36
166	Yardımcı-köməkçi fəhlələr, növbətçi və təmirçi briqadaların fəhlələri, bütün iş günü müddətində istehsalata daimi nəzarət üzrə işləyən texniki nəzarət fəhlələri həmin iş yeri (sahələri) üçün təyin olunmuş analoji iş həftəsinə malikdirlər.....	36
	Texniki rezin məmulatları və rezin ayaqqabılar	
167	Texniki karbonun (duda hazırlıq istehsalatı) ələnməsində çalışan ələyici	36
168	Qolçaqlara qurğuşun örtüyü çəkən-presləyən və qolçaqlardan qurğuşun örtüyünü çıxaran	36

1	2	3
	Sərbəst xloropin tərkibli (0,2-dən 0,6%-ə qədər) latekslər əsasında tikişsiz (batırılmış) məmulatların istehsalı	
169	Lateks qarışığının hazırlanmasında aparatçı, qurudulma aparatçısı, yuyulma aparatçısı	36
170	Vulkanizatorçu, batırılmış məmulatların vərdənləyicisi, batırılmış məmulatların hazırlayıcısı, rezin məmulatlarının çıxarıcısı, rezin məmulatlarının təmirçisi.....	36
	Rezin ayaqqabıların istehsalı	
	Rezin ayaqqabıların laklanma sahəsi	
171	Lak, qatran, yağ və faktis tətbiq edilən işlərdə çalışan rezin yapışqan və örtüklərin hazırlanmasında aparatçı.....	36
	Ebonit məmulatlarının istehsalı	
172	Ebonit tozunun hazırlanması üzrə fəhlələr	36
	Texniki karbonun (dudanın) istehsalı	
173	Hazır məhsulun əsas sex və anbarlarının fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Təcrübi-eksperimental istehsalat	
174	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Asbestli texniki məmulatların istehsalı	
	Toxuculuq istehsalı	
175	Hazırlayıcı, darayıcı, əriyici, toxucu, naxışvuran, toxunma əyləc lentlərin və digər asbestli məmulatların şöbələrinin fəhlələri və növbə rəhbərləri, mütəxəssisləri, qaldırıcı-nəqliyyat mexanizmlərinə xidmət üzrə fəhlələr.....	36
	Asbestlərin: karton, kağız, filtirli lövhəcik filtirli liflər və onlardan olan məmulatların istehsalı	
176	Hazırlayıcı-xırdalayıcı, lüləşəkilli kimyəvi maddələrdən olan yapışqan və pastaların hazırlanması (röl bölməsində yerləşdirilmə zamanı), ştamplama sahəsi bölmələrində fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Paronitlərin: elektronit, ferronit, frivanit və digər paronitlərin və onlardan olan məmulatların istehsalı	
177	Asbest və inqrediyentlərin hazırlanması və asbest kütlələrinin hazırlanması və təbəqələnməsi sahələrində işləyən fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Friksion və tormozlu məmulatların istehsalı	
178	Asbest və inqrediyentlərin hazırlanması, asbest kütlələrinin hazırlanması, qurudulması, bəkelitli hopdurucuların hazırlanması sahələrində fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36

1	2	3
179	Qumaxıdıcı.....	36
180	Tozqazıtutucu qurğulara xidmət üzrə operator.....	36
181	Ventilyasiya qurğularının təmizləyicisi və asbest əsasında məmulatların mexaniki emalında fəhlələr.....	36
Texniki asbest məmulatlarının təcrübəvi-eksperimental istehsalı		
182	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Korroziyaya qarşı (müdafiə xarakterli) örtüklər və məmulatların sexləri və emaltxanaları		
183	Metalın, külçənin, məmulatın və detalların təmizləyicisi, mis, sink, kadmium və digər metallarla işlərdə məşğul olan metalizatorçu, aparatlar daxilində qummilləmə işlərində (turşuya qarşı qummilləndirici) turşuya qarşı futerləyici.....	36
Qazqoruyucu stansiyalar		
184	Qaz qoruyucusu və digər fəhlələr.....	36
185	Qazların və tozun analizi üzrə laborant.....	36
Qeyd. İş həftəsinin müddəti onların xidmət etdikləri istehsalatda müəyyən edilmiş iş həftəsinə uyğun olmalıdır.		
VII. MİKROBİOLOJİ İSTEHSALATLAR		
Bitki xammalından qlükoza istehsalı		
1	Absorbsiya aparatçısı.....	36
2	Qurudulma aparatçısı.....	36
3	Süzülmə aparatçısı.....	36
4	Buxarlandırıcı qurğunun operatoru.....	36
5	Neytrallaşdırıcı.....	36
6	Kristallaşdırma və mərkəzifuqa aparatçısı.....	36
7	İon mübadiləsi operatoru.....	36
8	Yardımcı fəhlə.....	36
9	Təmirçi-çilingər.....	36
10	Qlükoza sexində çalışan növbə ustası.....	36
11	Elektroavadanlığa xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
Bioloji sintez yolu ilə alınan qeyri-tibbi təyinatlı antibiotik, gübrə və insektisid preparatlarının istehsalı		
12	Bilavasitə göstərilən istehsalatlarda çalışan fəhlələr və mütəxəssislər...	36

1	2	3
	Bioloji sintez yolu ilə alınan fermentli preparatların istehsalı	
13	Bilavasitə və daim canlı mikroorqanizmlərlə və hazır ferment preparatları ilə məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Mikrobioloji sintez yolu ilə lizin istehsalı	
14	Bilavasitə istehsalatda məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Yuqlon istehsalı	
15	Bilavasitə istehsalatda məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Mikrobioloji istehsalların digər peşələri	
16	İsti işlərdə məşğul olan futerçi (turşuya qarşı).....	36
17	Boksdakı işlərdə məşğul olan işçilər.....	36
	VIII. METAL EMALI	
	Tökmə istehsalı	
1	Nazik təbəqə poladın bulaşdırmaqla yayılmasında məşğul olan isti yayma maşınının yaymaçısı.....	36
2	Tökmə sexlərinin tunellərində yanmış torpağın yığışdırılması üzrə konveyerlərə xidmət edən, tökmə sexində yığışdırıcı.....	36
3	Quru qumla və metal yonqarı ilə məşğul olan metalın, tökmənin, məmulatın və hissələrin təmizləyicisi.....	36
	Ftorlu aşqarlar tətbiq edilməklə maqnezium ərintilərinin istehsalı.....	36
4	Əridilmiş metala bilavasitə nəzarət etməklə məşğul olan priometrçi.....	36
5	Maqnezium ərintilərinin tökmə sexlərində əritmə, tökmə və vurub salma bölmələrində daim məşğul olan fəhlələr.....	36
6	Metaltökmə işi aparılan ümumi zalda millərin, soyuducuların, karkasların hazırlanması və düzəldilməsi ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
7	Bilavasitə metaltökmə işi aparılan zalda maqnezium ərintilərinin əridilməsi üçün tərkibində xlor və ftor duzları olan flüslərin hazırlanmasında məşğul olan ftorlu aşqarların tərtibçisi.....	36
8	Metaltökmə işi aparılan ümumi zalda maşınla qəlibləmədə milçi.....	36
9	Metaltökmə işi aparılan ümumi zalda əllə qəlibləmədə milçi.....	36
10	Metaltökmə işi aparılan ümumi zalda maşınla qəlibləmədə qəlibləyici...	36
11	Metaltökmə işi aparılan ümumi zalda əllə qəlibləmədə qəlibləyici.....	36
12	Əritmə, tökmə və vurub salma bölmələrində növbə ustası.....	36
	Termik emal	
13	Tərkibi sianlı birləşmələrdən ibarət, istehsalat tullantılarının daim neytrallaşdırılması ilə məşğul olan sianlı məhlulların neytrallaşdırıcısı...	36
14	Qurğuşun və sian vannalarında məşğul olan termist.....	36

1	2	3
	Metalların örtüklənməsi və minalanması sexləri (bölmələri)	
15	İş zamanı mis və onun ərintiləri, qurğuşun, sink və kadmiumla məşğul olan metallaşdırıcı.....	36
16	Əridilmiş qurğuşun ərintisini polad lentə çəkən maşınlarla bilavasitə xidmətlə məşğul olan fəhlələr.....	36
	Qazanxana və gəmiqayırma istehsalı	
	Metal gəmi və qazan istehsalı	
17	Gəmi konstruksiyalarının qummilləşdirilməsində işləyən metal məmulatları qummilləyən.....	36
18	Daim isti qazanların təmirində məşğul olan gəmi qazançısı və qazançı	36
	Plastmasdan gəmi konstruksiyalarının istehsalı	
19	Poliefir və epoksid qatranları tətbiq etməklə işlərdə məşğul olan bağlayıcıları hazırlayan aparatçı.....	36
20	Gövdənin formalaşdırılmasında və şüşə plastik konstruksiyaların və məmulatların yığılmasında (emalında) məşğul olan emal aparatçısı və plastik gəmilərin yığıcısı.....	36
21	Şüşəplastik hissələrin və materialların emalında məşğul olan, plastmas məmulatların emaledicisi.....	36
22	Plastmasdan olan gəmi konstruksiyalarının istehsal sahələrində məşğul olan yardımçı fəhlə.....	36
23	Şüşəplastik konstruksiyaların və onlardan olan məmulatların yapışdırılmasında və emalında məşğul olan xarrat.....	36
24	Poliefir və epoksid qatranlarla işləyən şüşəplastik avar vintlərin hazırlayıcısı və şüşəplastik məmulatların qəlibləyicisi.....	36
	IX. QAYNAQ İŞLƏRİ	
1	Qazla doğrayan: a) qapalı qablardakı (qazanlarda, çənlərdə, baklarda, aralıqlarda, gəmi anbarlarında) işlərdə məşğul olan.....	36
	b) yüksək manqanlı poladlarla və titanla işlərdə məşğul olan.....	36
2	Qaz qaynaqçısı: a) qapalı qablardakı (qazanlarda, çənlərdə, baklarda, aralıqlarda, gəmi anbarlarında) işlərdə məşğul olan.....	36
	b) yüksək manqanlı poladlarla və titanla işlərdə məşğul olan.....	36
	c) yalnız qurğuşun çəkilmiş hissələrin qaynaq edilməsi ilə daim məşğul olan.....	36
3	Avtomat və yarımavtomat maşınlarda işləyən elektrik qaynaqçısı: a) qapalı qablarda (qazanlarda, çənlərdə, banklarda, aralıqlarda, gəmi anbarlarında) işlərdə.....	36
	b) yüksək manqanlı poladlarla və titanla işlərdə.....	36

1	2	3
4	c) qurğuşun çəkilmiş hissələrin qaynaq edilməsi ilə daim məşğul olan... Əllə qaynaq edən elektrik qaz qaynaqçısı, elektrik qaynaqçısı: a) qapalı qablarda (qazanlarda, çənlərdə, baklarda, aralıqlarda, gəmi anbarlarında) işlərdə..... b) yüksək manqanlı poladlarla və titanla işlərdə..... c) qurğuşun çəkilmiş hissələrin qaynaq edilməsi ilə məşğul olan.....	36 36 36 36
X. Rəngsaz işləri		
1	2 %-dən artıq qurğuşun tərkibli boyaqları: efir, sellüloz, epoksid qatranı, poliuretan birləşmələrinin əsaslı boyaqları, lakları və zamaskaları, “Surman” boyaqlarının tərkibində benzol, metan və onların ksilol, toluol törəmələri və mürəkkəb spirtlər olan boyaqları və lakları hazırlamaqla məşğul olan boyaqəzən və rəngsaz.....	36
2	Tərkibində benzol, metanol və onların törəmələri - ksilol, toluol və mürəkkəb spirtlər olan boyaqlardan istifadə etməklə kameraların, maşınların, aqreqatların, gəmi aralıqlarının, vaqonların, sistemlərin və çənlərin daxilində işləyən rəngsaz.....	36
3	Qurğuşunlu boyaqlardan metal konstruksiyaların üzünməsində, qaşınmasında və təmizlənməsində məşğul olan rəngsaz.....	36
4	İşıqsaçan rənglərlə məşğul olan şəkilçəkən rəngsaz.....	36
XI. BUXAR QÜVVƏSİ TƏSƏRRÜFATI		
Qazantəmizləyən.....		36
XII. AVIASIYA VƏ MÜDAFİƏ İSTEHSALATI		
Aviasiya mühərriklərinin təmiri		
Sınaq stansiyaları, aviasiya mühərriklərinin		
sınaq üzrə qurğu və stendləri		
1	Bokslarda reaktiv, turbinli və vintli aviasiya mühərriklərinin və xüsusi məmullatların, həmçinin onlara aid aqreqatların, düyünlərin və hissələrin sınağı, tamamlama və yığılması işlərində bilavasitə məşğul olan mühərriklərin sınaqçı-mexaniki, fəhlələr, ustalar və növbə mütəxəssisləri...	36
2	Bokslarda, sınaq stansiyalarında, sınağa hazırlıq üzrə banajir və stendlərdə və etiləşdirilmiş benzinlə işləyən mühərriklərin sınaqdan keçirilməsində, tamamlama işlərində və nasazlıqların aradan qaldırılmasında bilavasitə məşğul olan mühərriklərin sınaqçı-mexaniki, fəhlələr, ustalar və növbə mütəxəssisləri.....	36

1	2	3
3	Blok qurğularının, karbürətorların, jiklyörlərin, yağ nasoslarının, basma nasosların sınağında, nəzarətində və tamamlama işlərində və etilləşdirilmiş benzinlə işləyən mühərriklərin vintillərinin tamamlama işlərində bilavasitə qapalı otaqlarda məşğul olan mühərriklərin sınaqçı-mexaniki, fəhlələr, ustalar və növbə mütəxəssisləri.....	36
4	Qapalı otaqlarda iş zamanı etil benzini ilə işləmiş mühərriklərin və karbürətorların sökülməsində, sökülüb yığılmasında və yuyulmasında məşğul olan mühərrikiyığan-çilingər və digər fəhlələr.....	36
5	Qapalı otaqlarda iş zamanı, etil benzinində işlədikdən sonra mühərriklərin və karbürətorların təmiri və onlara nəzarətlə məşğul olan mühərrik yığıcısı-çilingər və yığım-quraşdırma və təmir işləri üzrə nəzarətçi.....	36
6	Qapalı otaqlarda blok qurğularının, karbürətorların, jiklyörlərin, yağ nasoslarının, basma nasosların sınağında və tamamlama işlərində və etilləşdirilmiş benzinlə işləyən mühərriklərin vintlərinin tamamlama işlərində usta.....	36
Optik - mexanika istehsalatı		
Odadavamlı və keramika məmulatları istehsalı		
7	Keramika materiallarının xırdalanmasında məşğul olan xırdalayıcı (üyüdücü).....	36
Şüşə və şüşə məmulatları istehsalı		
8	Daim dağ büllurunun xırdalanmasında məşğul olan dağ büllurunun xırdalayıcı-zənginləşdiricisi.....	36
9	Kvarsəridən.....	36
Şüşə emalı		
10	Buxar-civə nasosları olan qurğularda işlərlə məşğul olan optik-mexanik, istehsalatda vakuümçu.....	36
11	Kristallarm və florid duzlarının istehsalında bilavasitə kristalların böyüdülməsi ilə məşğul olan operator.....	36
12	Buxar-civə aparatlarının təmirində məşğul olan fəhlələr	36
13	İstiyədavamlı kvars şüşə məmulatlarının hazırlanması ilə məşğul olan şüşəüfirən.....	36
Optik -mexanika işləri		
14	- 60 ⁰ C və aşağı temperaturda termik barokameralarda hazır optik cihazların sınaqdan keçirilməsi ilə bilavasitə məşğul olan optik-mexanik.....	36
Müdafiə müəssisələri		
15	Yüksək tezlikli səs-küyün səviyyəsi 100 destibel və artıq olan qapalı bokslarda mühərriklərin, güc qurğularının, dizel motorlarının və generatorlarının sınaqdan keçirilməsi ilə bilavasitə məşğul olan mühərrik sınaqçısı və digər fəhlələr.....	36

1	2	3
16	Artilleriya silahlarından atmaqla məşğul olan sursat atıcısı.....	36
17	Qapalı otaqlarda (tirlərdə) silahların sınaqdan keçirilməsi ilə məşğul olan sursat sınaqçısı.....	36
Aviasiya və müdafiə istehsalatlarının ümumi peşələri (təyyarə və aviamühərriklərin təmiri də daxil olmaqla)		
18	Aviasiya texnikasının sınaqdan keçirilməsində yüksəklik-kompressor stansiyalarındakı işlərdə bilavasitə məşğul olan yüksəklik-kompressor qurğusunun maşinisti və digər fəhlələr	36
19	Texnoloji yanacaq əvəzinə yüksək kükürlü mazutdan istifadə olunan sexlərdə kranlara və telfərlərə xidmətlə məşğul olan kran maşinisti (krançı)	36
20	Plazma ilə tozçəkmədə məşğul olan metalçəkən	36
21	Kesson baklarının daxilində germetikləşdirmə ilə məşğul olan fəhlə	36
22	Bilavasitə termik barokameralarda olmaqla məmulatların, aqreqatların və cihazların - 60 0 S və aşağı temperaturda sınaqdan keçirilməsi ilə məşğul olan termik barokameralarda aqreqatların və cihazların sınaqçısı, sınaqçı-çilingər	36
XIII. ELEKTRİK TEXNİKASI İSTEHSALI		
Kabel istehsalı		
1	Preslərdə isti vəziyyətdə ftoroplastın və ftorokauçukun preslənməsi ilə məşğul olan kabel məmulatlarının vulkanizatorçusu.....	36
2	Elektroizolə lakları ilə minaçəkmə sex və bölmələrində əməliyyatlararası nəzarətlə məşğul olan kabel məmulatlarının nəzarətçisi.....	36
3	Ftoroplast izoləsi olan məftillərin termik əməliyyatda eyni vaxtda üzvi birləşməli silisium laklarla laklanması məşğul olan kabellərin laklayıcısı.....	36
4	Elektroizoləli lakları həll etməklə məşğul olan ləkəçidən.....	36
5	İsti vəziyyətdə ftoroplast kütləsinin emalında məşğul olan streyner maşinisti.....	36
6	İsti üsulla ftoroplastlarla və onun törəmələri ilə kabel və məftillərin plastikat və rezinlə kipləndirilməsində məşğul olan kipləşdirici.....	36
7	İsti vəziyyətdə naqillərin və kabellərin ftoroplast və onun polimerləri ilə izoləsində məşğul olan kabel naqillərinin plastikatlarla və rezinlə kipləşdiricisi.....	36
8	İsti üsulla qurğuşunla kipləşdirmə işlərində məşğul olan kabellərin qurğuşun və yaxud alüminiumla kipləşdiricisi.....	36
9	Elektroizolə laklarla minaçəkmə sex və bölmələrində məşğul olan yardımçı fəhlə.....	36

1	2	3
10	Elektroizolə laklarla minaçəkmə sex və bölmələrində bilavasitə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
11	Ftoroplast izolə ilə məşğul olan naqillərin və kabellərin termik emalçısı	36
12	Bilavasitə elektroizolə laklarla minaçəkmə sex və bölmələrində məşğul olan elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru	36
13	İsti üsulla məftilin elektroizoləsi və üzvi birləşməli silisium laklarla mina çəkilməsi ilə məşğul olan məftilə minaçəkən	36
14	Elektroizoləli laklarla minaçəkmə sex və bölmələrində məşğul olan usta	36
15	Elektroizoləli laklarla minaçəkmə sex və bölmələrində bilavasitə məşğul olan mühəndis-texnoloq, baş texnik və texnik	36
Elektrik kömürü istehsalatı		
16	Qurğuşun, mis, qalayın metal tozlarının tətbiq edilməsi ilə daş-kömür pekası və qatranın əlaqələndirilməsi əsasında elektrik kömürü və elektrik şotkalari istehsalında bilavasitə məşğul olan fəhlələr və sex mütəxəssisləri	36
İzoləedici materialların istehsalı		
17	Üzvi birləşməli silisium laklarla və tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan laklarla hopdurulmuş, elektroizolə materiallarının və məmulatlarının qurudulması ilə məşğul olan quruducu-aparatçı	36
18	Fenol, krezol, anilin, formalin əsaslı sintetik qatranların bişirilməsində, eləcə də həlledicilər kimi aseton, butanol, metanol və aromatlı karbohidrogenlərin tətbiq edilməsi ilə qatran və lakların bişirilməsində məşğul olan elektroizolə laklarının, qatranlarının və mastikaların bişiricisi	36
19	Üzvi birləşməli silisium laklarla və tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan laklar tətbiq edilməklə mikaslüditin, mikafolinin, mikanitin və mikalentin yapışdırılmasında məşğul olan mikalentlərin yapışqanlayıcısı	36
20	Bilavasitə üzvi birləşməli silisium lakların və tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan lakların hazırlanması sex və bölmələrində məşğul olan elektroizolə materiallarının istehsalında nəzarətçi	36
21	Tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan lakların və üzvi birləşməli silisium olan lakların hazırlanması ilə məşğul olan elektroizolə məmulatlarının və materiallarının laklayıcısı	36
22	Şaquli (şaxtalı) hopdurma maşınlarının yuxarı meydançalarında məşğul olan kağız və parçaların hopdurucusu	36
23	Tərkibində 40% və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan lakların və üzvi birləşməli silisium laklarının hazırlanması və tətbiqi üzrə sexlərdə və bölmələrdə avadanlığın saxlanması ilə məşğul olan təmirçi-çilingər	36

1	2	3
	Hazırlama-izoləetmə və sarıma-dolama işləri	
24	Tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan laklardan hazırlanmış çiy mikalentlə və yaxud üzvi birləşməli silisium laklar çəkilmiş şüşə mikalentlə arakəsmələrin və makarların izolyasiya edilməsində məşğul olan izoləedici.....	36
25	Arakəsmə, makara və izolə materiallarının qəbulunda və nəzarətində bilavasitə məşğul olan, elektroizolə materialları istehsalında nəzarətçi, habelə hazırlanmış üzvi birləşməli silisium laklardan və tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol laklardan çiy mikalentlərin istifadə edildiyi sex və bölmələrdə məşğul olan köməkçi fəhlə və usta.....	36
26	Üzvi birləşməli silisium laklardan və tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan laklardan hazırlanmış çiy mikalent tətbiq edilməklə işlərdə bilavasitə məşğul olan elektrik cihazları və aparatları üçün makarların sarıyıcısı.....	36
27	Üzvi birləşməli silisium laklardan və tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan laklardan hazırlanmış çiy mikalentlər tətbiq edilməklə sarımada bilavasitə məşğul olan makarların və elektrik maşınının arakəsmələrinin sarıyıcısı, daim tərəzidə çəkməklə məşğul olan fəhlə, transformatorların sarğılarının sarıyıcısı.....	36
28	Epoksid qatranı, stirol, malein anhidridi və poliefir tətbiq edilməklə turbogeneratorların və hidrogenatorların millərinin preslənməsində, izolə qatışığının hazırlanmasında və izolə edilməsində məşğul olan turbogenerator və hidrogenatorlar hazırlayan müəssisələrin fəhlələri...	36
29	Üzvi birləşməli silisium laklardan və tərkibində 40 % və daha artıq benzol, toluol, ksilol olan laklardan hazırlanmış çiy mikalent tətbiq edilən sexlərdə (sahələrdə) bilavasitə məşğul olan usta, yardımçı fəhlə..	36
	Civə və onun birləşmələri əsasında element və batareyaların istehsalı	
30	Civə və onun birləşmələri əsasında cərəyan mənbələrinin (element və batareyaların) istehsalında bilavasitə məşğul olan fəhlələr və ustalar.....	36
	Qurğuşun və onun birləşmələri əsasında element və batareyaların istehsalı	
31	Qurğuşun və onun birləşmələri əsasında cərəyan mənbələrinin (element və batareyaların) istehsalında bilavasitə məşğul olan fəhlələr və ustalar..	36
	Pekasfalt kütləsinin istehsalı	
32	Pekin əridilməsi və yaxşılaşdırılması ilə məşğul olan ərictmə aparatçısı...	36
33	Kizelqurun qurudulması ilə məşğul olan qurutma aparatçısı.....	36

1	2	3
34	Qarışdırıcılara xidmət etməklə məşğul olan qarışdırma aparatçısı.....	36
35	Bilavasitə istehsalat işçilərinə xidmət edən qarderobçu.....	36
36	Pekin daşınıb gətirilməsində məşğul olan yükləyici.....	36
37	Termik izolədə izoləedicisi.....	36
38	Kimyəvi xammalın saxlanılması və verilməsi ilə məşğul olan anbardar...	36
39	Texnoloji sobaların ocaqçısı.....	36
40	Şpris-maşının maşinisti.....	36
41	Kizelqurun üyüdülməsində məşğul olan dəyirmanların maşinisti.....	36
42	Pekasfalt kütlənin bilavasitə istehsalında nümunələrin seçilməsi və nəzarəti ilə məşğul olan nümunəgötürən.....	36
43	Lifli materialların tiftikləndirilməsi (qabardılması) ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
44	Əsas istehsalat sexlərində avadanlığın təmiri və ona xidmətdə məşğul olan təmirçi-çilingər	36
45	Əsas istehsalat sexlərində bilavasitə məşğul olan istehsalat sahələrini yığışdıran	36
46	Əsas istehsalat sexlərində bilavasitə məşğul olan elektrik avadanlığının təmiri və ona xidmət üzrə elektrik montyoru	36
47	Pekasfalt kütlənin istehsalında bilavasitə məşğul olan mütəxəssislər	36
Turşulu (qurğuşunlu) akkumulyatorların istehsalı		
48	Qurğuşunlu akkumulyator istehsalında akkumulyator lövhələrinin avtoklavçı-quruducusu.....	36
49	Elektrolizə hidrogenin alınmasında məşğul olan elektrolizin aparatçısı...	36
50	Suspenziyanı bişirən.....	36
51	Qurğuşunlu akkumulyator üçün mastikaların bişirilməsində məşğul olan elektroizoləli lakların, qatranların və mastikaların bişirilməsi.....	36
52	Üyütmə, çəkmə, qəlibləmə, tökmə, borudoldurma və yığma sexlərində məşğul olan elektrik və avtoarabacığın sürücüsü.....	36
53	Üyütmə, çəkmə, qəlibləmə, tökmə, borudoldurma, yığma sexlərində qurğuşunun, qurğuşunlu oksidlərin və onlardan olan məmulatların yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan yükləyici.....	36
54	Turşulu (qurğuşunlu) akkumulyator istehsalında məşğul olan separatorların hazırlayıcısı.....	36
55	Akkumulyatorların sınaq-qəliblənməsində məşğul olan sınaqçı-qəlibləyici.....	36
56	Üyütmə, çəkilmə, qəlibləmə, tökmə, borudoldurma, qletqarışdırma və yığma sexlərində bilavasitə məşğul olan anbardar.....	36

1	2	3
57	Akkumulyator və element istehsalında üyütmə, yağlama, qəlibləmə, tökmə qletqarışdırma, borudoldurma, yığma və hazır məhsulun qəbulu sexlərində turşulu (qurğuşunlu) akkumulyatorların istehsalında məşğul olan qəbul və əməliyyat üzrə nəzarətçi.....	36
58	Üyütmə, çəkmə, qəlibləmə, tökmə borudoldurma, qletqarışdırma və yığma sexlərində nümunənin götürülməsi və analizi ilə məşğul olan kimyəvi analiz üzrə laborant.....	36
59	Qurğuşunlu ərintilərdən olan məmulatların tökücüsi.....	36
60	Qurğuşunlu tozun üyüdülməsi ilə məşğul olan dəyirmanın maşinisti.....	36
61	Quru kütlənin (qurğuşunlu akkumulyatorlar üçün) qarışdırıcısı.....	36
62	Akkumulyator lövhəciklərin səthinin suvayıcısı.....	36
63	Qurğuşun üzrə lehimləyici (qurğuşun lehimləyicisi)	36
64	Qurğuşun ərintilərinin əridicisi	36
65	Aktiv kütlələrin hazırlayıcısı	36
66	Elektrolitin hazırlanması ilə məşğul olan məhlulların və elektrolitlərin hazırlayıcısı.....	36
67	Üyütmə, yağlama, qəlibləmə, tökmə, borudoldurma, qletqarışdırma və yığma sexlərində bilavasitə məşğul olan köməkçi fəhlə.....	36
68	Qurğuşunlu hissələrin əllə təmizlənməsində məşğul olan fəhlələr.....	36
69	Qəliblənmiş lövhələrin ştamplanması-ayrılmasında məşğul olan akkumulyator lövhələrinin doğrayıcısı.....	36
70	Turşulu (qurğuşunlu) akkumulyatorların yığılmasında məşğul olan qurğuşunlu akkumulyatorların və batareyaların yığıcısı.....	36
71	Üyütmə, yağlama, qəlibləmə, tökmə, borudoldurma, qletqarışdırma və yığma sexlərində məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
72	Üyütmə, yağlama, qəlibləmə, tökmə, borudoldurma, qletqarışdırma və yığma sexlərində istehsalat binalarının yığışdırılması ilə məşğul olan istehsalat binalarını yığışdıran.....	36
73	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan bağlayıb-qablaşdıran: a) əllə qurğuşun lövhələrin qablaşdırılmasında..... b) yığma sexinin binalarında qurğuşun akkumulyatorların qablaşdırılmasında.....	36
74	Akkumulyator istehsalında suvarma maşınlarında lentlərin təmiri və tikilməsində daim məşğul olan ötürücü ləvazimatların qoşqu məmulatlarının tikicisi.....	36
75	Üyütmə, yağlama, qəlibləmə, tökmə, borudoldurma, qletqarışdırma və yığma sexlərində bilavasitə məşğul olan elektrik avadanlığının təmiri və ona xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
76	Akkumulyator istehsalının üyütmə, yağlama, qəlibləmə, tökmə borudoldurma, qletqarışdırma və yığma sexlərində bilavasitə məşğul olan mütəxəssislər.....	36

1	2	3
	Güclü cərəyan kondensatorlarının istehsalı	
77	Üçxlordifenillə və onun törəmələri ilə hopdurma üçün kondensatorların vakuüm şkaflarına yüklənməsi və boşaldılmasında məşğul olan elektrik texnikası məmulatlarının hopdurucusu.....	36
78	Üçxlordifenilin regenerasiyasında daim məşğul olan fəhlələr.....	36
	XIV. RADİOTEXNİKA VƏ ELEKTRON İSTEHSALATLARI	
1	Rəngli kineskopların maskalarının istehsalında məşğul olan xlorlanmanın aparatçısı.....	36
2	Elektrovakuüm cihazlarının istehsalında məşğul olan cívənin dozalaşdırıcısı.....	36
3	Cívənin distillöyicisi.....	36
4	Əridici turşuda əllə, döymə üsulu ilə tutqunlaşdırmada məşğul olan tutqunlaşdırıcı-vakuümçu.....	36
5	Postlarda və buxar-civə nasoslu çoxmövqeli avadanlıqların və yaxud üst səthi açıq civə olan aparatlarda çökici-vakuümçu.....	36
6	Yarımqeçirici cihazların istehsalatında və elektrovakuüm cihazlarının istehsalatında qurğuşunlu lehimin hazırlanmasında məşğul olan metal və orintilərin əridicisi	36
7	Kristalların və keçidlərin aşındırılmasında daim flüorid turşusu ilə işlərdə işləyən dəqiq aşındırmada aşındırıcı	36
	Şüşə istehsalı	
8	Kvars üfürücüsü.....	36
9	Kvars əridicisi.....	36
10	Kvarslı şüşənin əridilməsi, boruların dartılması prosesi ilə məşğul olan şüşə boru və drotun emalı üzrə dartıcı.....	36
	Elektrovakuumlu, yarımqeçirici, şüşəli istehsalatın, radioaparatura və naqilli rabitə aparatlarının istehsalının ümumi peşələri	
11	Civə tətbiq edilməklə elektrovakuüm cihazlarının düzəldilməsi və regenerasiyası sexlərində və sahələrində bilavasitə məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
12	Tərkibində 80 % torium olan "Seto" pastasının düzəldilməsi və tətbiqi ilə daim və bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
13	20 və daha artıq kilovolt anod gərginlikli elektrovakuüm cihazlarının sınağında məşğul olan işçilər.....	36
	Radiohissələrin istehsalı	
14	Mis, qurğuşun, sink və kadiumla radiohissələrin metallaşdırılmasında məşğul olan metallaşdırıcı.....	36

1	2	3
15	Zəhərli həlledicilər tətbiq edilməklə süni qatranlardan olan elektroizol-yasiya kütləsinin qızdırmaqla hazırlanmasında daim məşğul olan məhlul və qatışıqların hazırlayıcısı.....	36
16	Flüorid turşusu ilə aşındırmada məşğul olan radiokeramikanın aşındırıcısı.....	36
Selenli və kuprokslu elementlərin və düzləndiricilərin istehsalı Pyezotexniki istehsalat		
17	Selenli elementlərin metallaşdırılması ilə məşğul olan elementlərin şooplayıcısı.....	36
18	Daim flüorid turşusu ilə pyezokvarsın aşındırılması işlərində məşğul olan aşındırmada dəqiq aşındırmaçı.....	36
19	Rentgenqoniometrçi.....	36
XV. Termometr və areometrlərin istehsalı Termometrlərin istehsalı		
1	Açıq civə olan bölmələrdə məşğul olan liftçi.....	36
2	Civəyə bulaşmış xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri ilə məşğul olan xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri üzrə fəhlə.....	36
3	Civə sexlərində ayaqqabıların təmiri üzrə çəkməçi.....	36
4	Cihazların civə ilə doldurulmasında bilavasitə məşğul olan işçilər (civənin təmizlənməsi, cihazların civə ilə doldurulması, termometrlərin kapilyarlarının civə ilə kalibrənməsi, cihazlardan civənin çıxarılması və termometrlərin köhnəldilməsi bölməsində iş).....	36
5	Daim civə sexlərində işləyən təmirçi-çilingər, texnoloji boru xətlərinin quraşdırıcısı, elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru, köməkçi fəhlə və istehsalat sahələrini yığışdıran.....	36
6	Flüorid turşusu ilə şüşə aşındırıcısı.....	36
XVI. İNŞAAT MATERİALLARININ İSTEHSALI Asfaltbitum istehsalı		
1	Örtülü binalarda peklə məşğul olan asfalt kütləsinin bişiricisi.....	36
Pekin emalı		
2	Pekin qalaqla yüklənməsi ilə məşğul olan yükvuran fəhlə.....	36
3	Pek suspenzini dozalaşdırın.....	36
4	Peki xırdalayın.....	36
5	Peki bölün.....	36
Rulonlu örtük və izolyasiya materiallarının istehsalı		
6	Duru və qaz yanacağı ilə işləyən bişirici qazanlara xidmətlə məşğul olan bitumum bişiricisi.....	36

1	2	3
	Qeyri-filiz tikinti materiallarının hasilatı və emalı Yeraltı işlər	
7	Şrupların qazmaçısı.....	36
8	Partladıcı, partladıcı usta.....	36
9	Daşın seçib-hörücüsü.....	36
10	Yardımcı-köməkçi işlərin yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan yeraltı dağ-mədən fəhləsi.....	36
11	Müşayiət olunan materialların, bərkidicilərin bütün növlərinin saxtaya (mədənlərə) və quyu diblərinə endirilməsi və çatdırılması ilə məşğul olan yeraltı dağ-mədən fəhləsi.....	36
12	Xırdalayıcı.....	36
13	Qazmaçı.....	36
14	Bərkidici.....	36
15	Eskavatorun maşinisti.....	36
16	Daşkəsən maşının maşinisti.....	36
17	Çapma və qalaqlama zamanı çapıcı maşınla və onun suvarma sistemi ilə idarəetmədə məşğul olan dağ oyuqqaçan maşınlarının maşinisti.....	36
18	Elektrovozun maşinisti.....	36
19	Motovozun maşinisti.....	36
20	Şaquli və maili hasilatın keçid zamanı işlərində məşğul olan nasos qurğularının maşinisti.....	36
21	Əllə və mexanizmlə oyuq zonalarından kənara yüklənmiş və boş vaqonların diyirdilib gətirilməsi, aparılması ilə məşğul olan yeraltı dağ-mədən fəhləsi.....	36
22	Şaxtanın səthindən dibə qədər olan hissəsi (qol) və bərkidicilər üzrə işlərdə çalışan dülgər.....	36
23	Qazmaçı.....	36
24	Yol-xətt fəhləsi.....	36
25	Daş mişarlayan.....	36
26	Sahədə texnoloji avadanlığa xidmətlə daim məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
27	Çəlləklərə və liftlərdə digər mexanizmlərə xidmətlə məşğul olan liftçi.....	36
28	Sahədə texnoloji avadanlığa daim xidmətlə məşğul olan elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
	Asbestin hasilatı və zənginləşdirilmə Dağ-mədən işləri Yeraltı işlər	
29	Bilavasitə yeraltı işlərlə məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Dağ-mədən işlərinin açılması	
30	Şrupların qazmaçısı.....	36

1	2	3
31	Əllə ağır dəmir toxmaqla (kuvald) süxurların böyük hissələrinin xırdalanması ilə məşğul olan xırdalayıcı.....	36
Asbestin zənginləşdirilməsi		
32	Toz kameralarından tozun boşaldılması ilə məşğul olan tozu yükləyib-boşaldan.....	36
33	Dağ-mədən emalı müəssisələrində məşğul olan laylarda yükləyib-boşaldıcı.....	36
34	Böyük və xırda doqrama və qablaşdırma sexlərində məşğul olan qaz qaynaqçısı.....	36
35	Xəlbirləyici.....	36
36	Daim asbestlə işlərdə məşğul olan yükvuran fəhlə.....	36
37	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan xırdalayıcı:	
	a) əllə işlərdə.....	36
	b) xırdalayıcılara, xırdalayıcı aqreqatlara və xırdalayıcı-seçici qurğulara xidmətlə.....	36
38	Zənginləşmiş məmulatların nəzarətçisi.....	36
39	Kimyəvi analiz laborantı, fiziki-mexaniki sınaqlar üzrə laborant, qaz və tozun analizi üzrə laborant.....	36
40	Lyukçu.....	36
41	Markalayıcı.....	36
42	Ventilyasiya və aspirasiya qurğularının maşinisti	36
43	Dağ-mədən emalı müəssisələrinin işlərində məşğul olan buldozerin, elektrovozun, ekskavatorun maşinistləri.....	36
44	Xırdalayıcı-üydüücü-seçici mexanizmlərin maşinisti.....	36
45	Müxtəlif tipli qablaşdırıcı maşinlərdə hazır məhsulun və məmulatların qablaşdırma prosesinin aparılması ilə məşğul olan çəkib-bükmə-qablaşdırma maşinlərinin maşinisti.....	36
46	Kran maşinisti (krançı).....	36
47	Qidalandırıcının maşinisti.....	36
48	Asbestin təmizlənməsi və növlərə ayrılması ilə məşğul olan növlərə ayıran.....	36
49	Böyük və kiçik xırdalama və qablaşdırma sexlərində məşğul olan yardımçı fəhlə.....	36
50	Nümunəgötürən.....	36
51	Böyük və xırda doqrama və qablaşdırma sexlərində bilavasitə məşğul olan dağ-mədən emalı fabriklərinin elektromexaniki və tikinti-təmir sexlərində fəhlə.....	36
52	Boş süxurun seçilməsi və təmiri ilə məşğul olan dağ-mədən fəhləsi.....	36

1	2	3
53	Torların dəyişdirilməsi filizin növlərə ayrılması ilə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
54	Bilavasitə böyük və xırda doqrama və qablaşdırma sexlərində zənginləşdirmə avadanlığının təmiri və ona xidmətlə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
55	Yağlayıcı.....	36
56	Daim böyük və xırda doqrama sexlərində çalışan xarrat.....	36
57	Quruducu.....	36
58	Hidravlik pressbaqlama maşınına xidmətlə məşğul olan ölçmə-çəkmə-qablaşdırma maşınının maşinisti.....	36
59	Böyük və xırda doqrama və qablaşdırma sexlərində məşğul olan qoşqu-yəhər məmulatlarının tikişçisi.....	36
60	Böyük və xırda doqrama və qablaşdırma sexlərində məşğul olan əllə qaynağın elektrik qaynaqçısı.....	36
61	Bilavasitə iri və xırda doqrama və qablaşdırma sexlərində zənginləşdirmənin elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	36
62	Avadanlığın təmiri üzrə növbətçi elektrik çilingəri (çilingər).....	36
63	Zənginləşdirmə müəssisələrinin böyük və xırda doqrama və bağlamalaşdırma sexlərinin növbə rəisi, növbə ustası, texnoloqu, mexaniki və energetiki.....	36
XVII. ŞÜŞƏ İSTEHSALI		
Üfürülmə və preslənmə		
1	Xolyav üsulunda və istiyədavamlı şüşə məmulatların hasilatında şüşə məmulatların üfürücüsü.....	36
2	Xolyav üsulunda və istiyədavamlı şüşədən məmulatların hasilatında məşğul olan üfürülmüş məmulatlara bəzək (naxış) vuran.....	36
3	Xolyav üsulunda və istiyədavamlı şüşədən məmulatların hasilatında məşğul olan fırladıcı.....	36
4	İstiyədavamlı kvarslı şüşə ilə daim işləyən şüşəüfürən.....	36
Şüşə məmulatların yapışdırılması		
5	Sellüloidi sürtən.....	36
Şüşə liflərin və şüşə lifli materialların istehsalı		
6	Bilavasitə şüşə lifin, şüşə lifli materialların və bazalt lifin istehsalı ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
Köməkçi materialların hazırlanması		
7	Flüorid turşusunun boşaldılması ilə məşğul olan doldurucu-boşaldıcı.....	36

1	2	3
XVIII. ÇİNİ (FARFOR) - SAXSI İSTEHSALI		
1	Tərkibində 25 % və daha çox qurğuşun oksidi olan boyaq işlərində məşğul olan aeroqrafçı.....	36
2	Kvars üfürücüsü.....	36
3	Kvars şüşənin əridilməsi ilə məşğul olan kvartsəridən.....	36
4	Tərkibində 25 %-dən çox qurğuşun oksidi olan boyaqların tətbiqi ilə məşğul olan boyaqəzən.....	36
5	Quru üsulla çini (farfor) və saxsı məmulatların düzəldilməsi və onların təmizlənməsi ilə məşğul olan düzəldici-təmizləyici.....	36
6	Flüorid turşusu ilə məşğul olan çini (farfor) və saxsı məmulatları aşındıran.....	36
7	Qurğuşun folqa işləri ilə daim məşğul olan trafaretçi.....	36
8	Tərkibində 25 %-dən çox qurğuşun oksidi olan boyaqlarla keramika işlərində məşğul olan fotokeramikçi.....	36
9	Frittləyici.....	36
10	Rənglənmiş məmulatların flüorid turşusu ilə cilalanmasında məşğul olan farfor (çini) pardaqlayıcısı.....	36
	Keramik boyaqların və minaların istehsalı.....	36
11	Sentrifuqalarda işləyən süzmə aparatçısı.....	36
12	Boyaqların hazırlanması ilə məşğul olan mineral xammalın dəyirmançısı	36
13	Keramik piqmentləri bişirən.....	36
14	Minaəridən.....	36
15	Ələyici.....	36
16	Boyaq və mina istehsalında daim məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
17	Frittləyici.....	36
18	Döşəmələrin yuyulması ilə yığışdırmanı icra edən istehsalat binalarını yığışdıran.....	36
19	Döşəmələrin yuyulması ilə yığışdırmanı icra edən istehsalat binalarını yığışdıran.....	36
20	Böyük və növbə ustaları, istilik texnikləri, nəzarətçi ustalar, anbar müdirləri.....	36
Qiymətli metalların və çilçiraqların preparatlarının istehsalı		
21	Qiymətli materialların və çilçiraqların preparatlarını düzəldən.....	36
22	Qiymətli materialların və çilçiraqların preparatlarının istehsalında daim işləyən təmirçi-çilingər.....	36
23	Qiymətli materialların istehsalında məşğul olan istehsalat binasını yığışdıran.....	36

1	2	3
24	Böyük və növbə ustaları, nəzarətçi ustalar.....	36
Dekolun istehsalı (xromolitoqrafiya sahəsi)		
25	Aklimatizator.....	36
26	Tərkibində qurğusun olan sikkativlər tətbiq edilməklə işlərdə məşğul olan əlifbişirici-aparatçı.....	36
27	Dekol başını pudralayan.....	36
28	Kolorist.....	36
29	Dekolun çeşidlənməsi ilə məşğul olan yarımfabrikatların və hazır məhsulun nəzarətçisi.....	36
30	Boyaqəzən.....	36
31	Düzsəthli çap maşınlarında məşğul olan çap maşınlarında çapçı köməkçisi.....	36
32	Düzsəthli çapın çapçısı.....	36
33	Dekol basmaların təmizlənməsi ilə məşğul olan preparatçı.....	36
34	Düzsəthli maşınlara xidmət edən, maşınlarda və aqreqatlarda qəbuledici	36
35	Filiqran kağızdan təsvirin məmumat üzərinə köçürülməsi ilə məşğul olan düzsəthli çapın sınaqçısı.....	36
36	Daim dekol istehsalında işləyən istehsalat binalarını yığışdıran.....	36
37	Xromolitoqraf.....	36
38	Daşların və sinkli lövhələrin paradaqlanması ilə məşğul olan litoofset qəliblərin paradaqlayıcısı.....	36
39	Qurğusun tərkibli rənglərlə örtüklənən vərdənələrin köbələnməsi ilə məşğul olan sərrac.....	36
40	Böyük və növbə ustaları, nəzarətçi ustalar, anbar müdirləri.....	36
XIX. TİKİNTİ-QURAŞDIRMA VƏ TƏMİR-TİKİNTİ İŞLƏRİ		
1	Aparatçı-kessonçu, qazmaçı-kessonçu, çilingər-keççonçu, elektrik-quraşdırıcı-kessonçu.....	36
2	Polietilən və polixlorvinil qışah kabellərin lehimlənməsi üzrə işlərdə məşğul olan rabitə quraşdırıcısı-kabelçi, rabitə quraşdırıcısı-lehimçi.....	36
3	Quru üsulla qapalı binalarda və yaxud tutumlarda məşğul olan qum şırnaqçısı.....	36
4	Hidrotexniki qovşaqların nəm tunellərində və böyük su axını olan pater-nalarda işləyən fəhlələr.....	36
5	Koks sobalarının tikintisi və təmirində bilavasitə məşğul olan ixtisaslaşdırılmış tikinti və tikinti-quraşdırma təşkilatlarında:	
	a) odadavamlı materiallarla işləyən odadavamlaşdırıcı fəhlə.....	36

1	2	3
	b) odadavamlı materiallarla işləyən yardımçı (nəqliyyat) fəhlə.....	36
	c) odadavamlı materiallarla və mertelin anbarında məşğul olan köməkçi (nəqliyyat) fəhlə.....	36
	ç) tikinti çilingəri (tikinti meydançasında işi yerinə yetirən), növbətçi, elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik montyoru, qızdırılan yerlərdə və məhlul qovşaqlarında işləyən dülgər və yardımçı fəhlə.....	36
6	Kessonlarda işləyən usta, növbələrdə işləyən fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
7	Bilavasitə koks sobalarının tikintisi və təmiri ilə məşğul olan ixtisaslaşdırılmış tikinti və tikinti-quraşdırma təşkilatlarında iş icraçısı və usta.....	36
XX. METROPOLİTENİN, TUNELLƏRİN VƏ DİGƏR YERALTI BİNALARIN (QURĞULARIN) TİKİNTİSİ		
Yeraltı işlər		
1	Bilavasitə və daim yeraltı binaların (qurğuların) tikintisində məşğul olan fəhlələr.....	36
2	Yeraltı işlərdə böyük axınla tökülən su ilə saxtaların yer səthindən dibə qədər olan hissəsinin dərinləşdirilməsi və qazılması ilə daim məşğul olan fəhlələr.....	36
3	Metropoliten tunelləri, tunellərin yenidən qurulması və digər yeraltı qurğuların tikintisində çalışan bütün fəhlələr və mütəxəssislər	36
4	Lülələrin yer səthindən dibə qədər olan hissəsinin dərinləşdirilməsi və qazılmasında işləyən fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
5	Yeraltı tikintilərin tamamlama işlərində məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
6	Havanın temperaturu + 26° C və daha yüksək olan yeraltı işlərdə işləyən fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
Süxurların tərkibində 10 faiz və daha çox sərbəst silisium 4-oksitə tozu əmələ gələn istehsalatda yeraltı işlər		
7	Tunel Bərkidicilərinin tikilməsində məşğul olan qazmaçı kompleksinin maşinisti, nasos qurğusunun maşinisti, izləyici; bu siyahının "Dağ-mədən işləri" bölməsinin "İş görülən zaman tərkibi 10 % və daha artıq silisium 4 oksiddən ibarət olan filiz və süxurlardan toz yaranan yeraltı dağ-mədən işləri" yarım bölməsində nəzərdə tutulmuş peşələrin siyahısı üzrə dağ-mədən qazma işlərində daim məşğul olan markşeyder işlərində dağ-mədən fəhləsi və digər fəhlələr.....	36

1	2	3
8	Yeraltı tikililərin tamamlama işlərində məşğul olan fəhlələr, növbə və sahə rəisləri.....	36
9	Havanın temperaturu + 26° C və daha yüksək olan yeraltı işlərdə məşğul olan mütəxəssislər.....	36
XXI. AĞAC EMALI İSTEHSALATI		
Ağac emalı istehsalatında ümumi peşələr		
1	Tərkibində benzol, metanol və onların törəmələri (toluol, ksilol və mürəkkəb spirtlər), stiroil və formaldehid olan lakların və rənglərin, mastikanın, polituraların, spirtli lakların, emalların, pastaların, şpaklyovkanın və astar rənginin hazırlanması ilə məşğul olan lakların, rənglərin və levkasın hazırlayıcısı.....	36
XXII. TOXUCULUQ VƏ YÜNGÜL SƏNAYE		
Pambığın ilkin emalı		
1	Səxdə bilavasitə pambıq toxunlarının dərmanlanması məşğul olan fəhlə.....	36
<p>Qeyd. Fosfor üzvi birləşmələri, civə, mis, arsen, nikotin, anabazin preparatları tətbiq edilən zaman bu maddələrlə işləmə müddəti həftədə 24 saat, zəhərli kimyəvi maddələrlə əlaqədar olmayan digər işlərdə isə 12 saat əlavə və işləmək tələb olunur.</p>		
Toxuculuq istehsalında ümumi peşələr		
2	Qara anilin tədarükü ilə məşğul olan kimyəvi qatışıq və rənglərin tədarükçüsü.....	36
3	Qurğuşunlu ərinti ilə yapışdırma məşğul olan iynəli-platin məmulatların təmirçisi.....	36
4	Qara anilinlə işlərdə məşğul olan boyaq məmulatlarının quruducusu.....	36
Dəri və dəri xammalı istehsalı		
5	Askol üzrə bakterioloji analiz üçün tətbiq olunmuş dəri, xəz xammalının nümunəsinin götürülməsi ilə məşğul olan nümunəgötürən.....	36
6	Tədqiq olunmamış yaş, duzlu xarici keçi və qoyun dərilərinin boşaldılması və nümunə kəsilməsinə hazırlıqla bilavasitə məşğul olan nəqliyətə daşıyıcı.....	36

1	2	3
	Xəz-dəri və qoyun kürkü istehsalı	
7	Anilinlə boyamada məşğul olan xəz-dəri və qoyun dərisindən olan kürkün boyayıcısı; anilinlə boyanmış xəz-dərinin qurudulması ilə məşğul olan məmulat, yarımfabrikat və materialların quruducusu, xammalın və boyama istehsalında bilavasitə anilinlə boyanandan sonra xəz-dərilərin daşınması ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
8	Anilin və naxış qatışıqlarının hazırlanması ilə məşğul olan kimyəvi qatışıqları hazırlayan.....	36
9	Texniki karbonun (dudanın) tətbiq olunması ilə kütlələrin qarışdırılması ilə məşğul olan qarışdırma aparatçısı.....	36
	Süni dəri, süni qaragül dərisi, karton və örtükləyici rənglər istehsalında fəhlələrin ümumi peşələri	
10	Texniki karbonun (dudanın) tətbiq edilməsi ilə kütlələrin qarışdırılması ilə məşğul olan qarışdırma aparatçısı	36
11	Texniki karbon (duda) tətbiq etməklə məşğul olan inqrediyentlərin asılqanlarının tərtibçisi	36
	XXIII. YEYİNTİ SƏNAYESİ	
	Ət sənayesi	
	Ət istehsalı	
1	Sanitar kəsim sexlərində, malın ilkin emalı sexlərində baytar-sanitar ekspertizasını aparan baytar həkim və baytar feldşer (baytar-texniki) trixinellezə götürülmüş nümunənin analizi ilə məşğul olan kimyəvi-bakterioloji analiz laborantı.....	36
2	Zoonoz xəstəlikləri üzrə (brusellyoz, sap, qarayara, quduzluq, tulyaremiya və kənd təsərrüfatı heyvanlarının digər infeksiyalı xəstəlikləri uğursuz heyvanlar saxlanılan müalicəxanaların, izolyatorların, baytar ambulatoriyalarının baytar həkimi, orta və kiçik baytar heyəti, zoonoz xəstəlikləri üzrə uğursuz mallara xidmət edən mal bazarlarında işləyən baytar-sanitar və yemləyici.....	36
3	Ekspertiza ilə və yaxud yoluxmadan şübhəli və yoluxucu xəstəliklərə yoluxmuş mal və məhsullarla məşğul olan mikrobioloq, bioloq, bakterioloq və sanitar həkimi.....	36
4	Qan əvəzedicilərinin, hidroizatorların, müxtəlif zordabların, şüşəvari cismin exinokoklu allergen və lidazanın istehsalı üzrə işçilər.....	36
5	Hormonal, ferment və öd preparatlarının istehsalı üzrə işçilər.....	36
6	Zəhərli kimyəvi maddələrlə işləyən zamanı dezinfeksiya və deratizasiya ilə məşğul olan işçilər.....	36

1	2	3
7	Kənd təsərrüfatı bitkilərinin səpəni, əkin yerlərinin zərərvericiləri ilə, anbar və kənd təsərrüfatı zərərvericiləri və gəmiriciləri ilə mübarizə üzrə fəhlələr.....	36
8	Zoonoz xəstəlikləri üzrə (taq, şap, brusellyoz, tulyaremiya, qarayara, quduzluq və s.) yoluxmaya şərtli və yaxud yoluxmuş materiallarla işləyən laboratoriya işçiləri.....	36
Qoz - çayrəklilər istehsalı		
9	Acı mindalı efir yağlarının alınmasında məşğul olan yeyinti məhsullarının qızdırıcısı, sıxıcı-presləyicisi	36
Duzun hasilatı və emalı		
Daş duzun hasilatı və emalı		
Yeraltı işlər		
10	Fəhlələr.....	36
Tütün, maxorkanın, siqarın, tütünlü və maxorkalı məmulatların istehsalı və tütünlərin fermentlənməsi		
Tütünlü-fermentləyici istehsal		
11	Fermentləmə zavodlarının fermentləmə kameralarında işləyən tütünün fermentlənməsi ilə məşğul olan texnik.....	36
Tütün, siqaret, papirosdoldurma, gilzdoldurma, siqar, maxorka istehsalı		
12	Siqar fabriklərində kameralarda siqarın qurudulması ilə məşğul olan yeyinti məhsullarının quruducusu.....	36
İyləyici maxorkanın istehsalı		
13	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
Viskozlu qapaqların istehsalı		
14	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
Mayalardan D 2 vitaminlərinin istehsalı		
15	Süalandırma və təkrar kristallaşdırma mərhələlərində bilavasitə məşğul olan fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
Sintetik ötirli maddələrin istehsalı		
Aldehidlərin istehsalı		
16	Vanilin və qvayakol istehsalında fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
Muskuların istehsalı. Ambrolu muskus, muskus keton		
17	Nitrləmə və ketonlaşma sahələrində fəhlələr.....	36

1	2	3
	Xlorlanmış və bromlanmış məhsulların və yarım məhsulların istehsalı	
18	Kuminilxloridin, triizopropilbenilxloridin, forsiklamenaldehid, undesilen turşusunun, bromundekan turşusunun və bu sıradan başqalarının istehsalında fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Ətriyyat-kosmetika istehsalı	
	Civəli presipitə krem və mazların istehsalı	
19	Bişmə şöbəsinin fəhlələri və mütəxəssisləri.....	36
	Balıq sənayesi	
	Balıq sənayesi üzrə ümumi peşələr	
20	Gəminin metal korpusunun qaşınması, təmizlənməsi, üzlənməsi və rənglənməsi ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
	Yeyinti sənayesinin ümumi istehsalları	
	Piylərin, yağların və aromatl maddələrin ayrılması	
	Xloroform, dixloretan və benzol tətbiq edilən zaman	
21	Fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
	Katalizatorlar və onların regenerasiyasının istehsalı	
	Ammiak və spirtlərin istehsalı üçün katalizatorlar	
22	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Ftorlu borun katalizatorları	
23	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Xrom, nikel, mis, marqans, vanadium əsasında bərk katalizatorlar	
24	Fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Yeyinti məqsədi üçün emala lazım olmayan balığın, dəniz heyvanının, ətin emalı üzrə məhvetmə sexləri və şöbələri	
25	Cəmdəklərin və heyvanın tör-töküntülərinin zərərsizləşdirilməsi və emalı ilə məşğul olan fəhlələr və növbə mütəxəssisləri.....	36
	Yeyinti sənayesinin bütün sahələri üzrə ümumi işlər	
26	Yeyinti esensiyalarının, turşularının və rəngləyicilərinin çəkilib qablaşdırılması, axıdılması, çəkilməsi, tıxaclanması ilə məşğul olan fəhlələr...	36
	XXIV. Üyütmə-yarma və qarışıq yem sənayesi, elevatorlar, taxılqəbuledici məntəqələr, bazalar və digər taxıl məhsulları müəssisələri	
1	Qarğıdalı dəninin dərmanlanması ilə məşğul olan dənin emalında aparatçı.....	36

1	2	3
2	Zəhərli kimyəvi maddələrdən istifadə etməklə anbar zərərvericilərinə qarşı mübarizə üzrə bilavasitə dezinfeksiya və deratizasiya işləri ilə, eləcə də zəhərli kimyəvi maddələrin boşaldılması və çəkilib-bükülməsi ilə məşğul olan işçilər.....	36
XXV. POLİQRAFIYA İSTEHSALI		
Qəlibləmə əməliyyatları		
1	Qurğuşun tərkibli mətbəə ərintisindən şriftin və yığım materiallarının tökülməsində məşğul olan tökməçi.....	36
2	Qurğuşun ərintilərindən stereotiplərin tökülməsi ilə məşğul olan stereotipçi.....	36
3	Qurğuşun tərkibli mətbəə ərintisinin əridilməsi ilə məşğul olan metal və ərinti əridicisi.....	36
XXVI. NƏQLİYYAT		
A. Dəmir yolu nəqliyyatı		
1	Paravoz və teplovozun dartı qüvvəsi ilə qatarların hərəkəti zamanı uzunluğu 0,5 km-dən artıq olan tunellərdə daim işləyən yollara və süni tikililərə gəzib baxan fəhlə.....	36
2	Tərkibində neft qazı olan kükürlü neftin və tərkibində xüsusi çəkisi 0,5 % və daha yüksək kükürd olan neft emalı məhsullarının estakadalarda doldurulması və boşaldılması ilə məşğul olan yük və baqajın qəbuledicisi-təhvilvericisi, vaqon və konteynerlərin plomblayıcısı.....	36
3	Boruları üfürüb-açan.....	36
4	Paravoz ocaqlarının yuyucusu.....	36
5	Neft məhsulları və kimyəvi məhsullar boşaldıqdan sonra çənlərin təmizlənməsi ilə məşğul olan çənləri yuyub-buxaraverən.....	36
6	Tökücü cihazların, çənlərin, buraxıcı və qoruyucu klapanlarının sökülməsi, təmiri, yığılması, neft məhsulları və kimyəvi məhsullardan sonra çənlərin tökücü cihazlarının klapanlarının gözdən keçirilməsi və qurulması ilə daim məşğul olan dəmir yolu nəqliyyatı vasitələrinin təmiri üzrə çilingər.....	36
B. Metropolitenin istismarı Metropoliten tunellərində və digər yeraltı tunellərdə yalnız gecə vaxtı daimi işlər		
7	Metropoliten müəssisələrinin biraqadiri (azad).....	30

1	2	3
8	Eskalator tutacaqlarının təmirində məşğul olan vulkanizatorçu və rezin məmulatlarının təmirçisi.....	30
9	Drenajçı.....	30
10	Hidroizolyasiyada çalışan pəngsaz, malaçəkən, dülgər, izolyasiyaçı.....	30
11	Zumpf aqreqatının maşinisti və çilingəri.....	30
12	Yuyucu qurğunun maşinisti, kompressor qurğularının maşinisti, kompressor qurğularının maşinisti-köməkçisi, tunelyuyan aqreqatın maşinisti.....	30
13	Təsərrüfat qatarlarında məşğul olan motovoz maşinisti, drezina sürücüsü və onların köməkçiləri.....	30
14	Yol montyoru, yolayrıcı postun növbətçisi.....	30
15	Mərmərləyici-üzçəkən, plitəçi-üzçəkən, pardaqlayıcı-üzçəkən.....	30
16	Yolların və süni qurğuların baxıcısı, əlaqə relsinin baxıcısı, süni qurğuların təmirçisi.....	30
17	Defektoskop arabasının operatoru və operator köməkçisi, yol ölçüləri üzrə operator köməkçisi.....	30
18	Markşeyder işlərində dağ-mədən fəhləsi.....	30
19	Tunel fəhləsi.....	30
20	Kabel şəbəkələri üzrə elektrik quraşdırıcısı, təkrar dövrlər üzrə elektrik quraşdırıcısı, güc şəbəkələri və elektrik avadanlıqları üzrə elektrik quraşdırıcısı.....	30
21	Dispetçer avadanlıqlarına və teleavtomatikanın elektrik avadanlıqlarına xidmət göstərilməsi və onların təmiri üzrə elektrik montyoru.....	30
22	Rabitə elektrik montyoru, işarəvermə, mərkəzləşdirmə, bloklaşdırma (İMB) və kabel təsərrüfatının elektrik montyoru.....	30
23	Böyük elektrik mexaniki, elektrik mexaniki.....	30
24	Metropoliten müəssisələrinin böyük ustası, ustası, usta köməkçisi, motorels təlimatçısı.....	30
25	Geodeziya-markşeyder işlərində çalışan texnik, texnik.....	30
26	Təmizləmə maşınının maşinisti.....	30
27	Təmir işlərinin qəbulu və keyfiyyəti üzrə müfəttiş.....	30
28	Təlimatçı-dezinfektor, dezinfektor.....	30
29	Eskalatorlara xidmət göstərilməsi və onların təmiri üzrə çilingər-elektrik, daim tunel işlərində məli gedişlərdə eskalatorların əsaslı təmirində çalışan elektrik qaz qaynaqçısı.....	30
C. Dəniz nəqliyyatı Donanma		
30	Dalğic işlərini yerinə yetirən matros-dalğic.....	36

1	2	3
31	Nefit məhsulları və kimyəvi məhsulların boşaldılmasından sonra gəmilərin, çənlərin və digər tutumların daxilində təmizlik işləri ilə bilavasitə məşğul olan gəmi heyəti üzvləri.....	36
	Qeyd. Gəmilərin təmizlənməsi ilə məşğul olan gəmi heyəti üzvlərinə qısaldılmış iş həftəsi yalnız təmizləmə işləri görülmə günərdə verilir.	
	Yol və əmiqəldırma xidməti	
32	Hidroqurğularda metal konstruksiyaların qaşınması, üzünməsi və rənglənməsində məşğul olan fəhlə.....	36
	Dəniz limanları	
33	Pekin qalaqla yüklənməsində və boşaldılmasında kompleks briqadanın fəhlələri.....	36
34	Pekin yüklənməsi və boşaldılmasında bütün növlərdən liman kranlarının maşinisti (krançı).....	36
35	Bütün iş günü ərzində apatit konsentratlarının yüklənməsində və boşaldılmasında bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
	Gəmi təmiri işləri	
	Elektrik-qaz qaynağı işləri	
36	Qalvançı.....	36
37	Gəmidaxili işlərdə məşğul olan qaz qaynaqçısı.....	36
38	Gəmidaxili işlərdə məşğul olan əllə qaynağın elektrik qaz qaynaqçısı.....	36
	Rəngsaz işləri	
39	Gəmilərin metal gövdələrinin rənglənməsi, üzünməsi, qaşınması və təmizlənməsində məşğul olan fəhlələr.....	36
	Ç. Mülki aviasiya	
40	Etillənmiş benzinlə işləyən motorların yuyulması ilə məşğul olan yuyucu fəhlə.....	36
41	Bokslarda bütün sistemli qazturbinli mühərriklərin, eləcə də onlara aid aqreqlərin, qovşaqların və hissələrin sınaqdan keçirilməsi, tamamlanması və təchiz edilməsi üzrə işlərdə bilavasitə məşğul olan fəhlələr və mütəxəssislər.....	36
42	Qazturbinli təyyarələrin daxili yanacaq baklarının təmizlənməsi və təmiri ilə bilavasitə məşğul olan fəhlələr.....	36
	XXVII. RABİTƏ	
1	İş vaxtının ən azı 50 faizi qurğuşunlanmış kabellərin lehimlənməsi, üzərlərindən qurğuşunun soyulması, qurğuşundan olan məmulatların hazırlanması (muftalar, əlcəklər və s.) və eləcə də polietilen və polixlorvinilli örtüklü kabellərin qaynağı ilə bilavasitə məşğul olan kabel lehimləyicisi və kabel-kanalizasiya qurğularının işçiləri.....	36

1	2	3
2	Rabitənin yeraltı obyektlərindən daim işləyən işçilər.....	36
3	Civəli düzləndiricilərin sökülüb-quraşdırılması və təmiri ilə bilavasitə məşğul olan böyük elektrik mexaniki, rabitə elektrik mexaniki, texniklər və stansiyalı radioavadanlıqın elektrik montyoru.....	36
4	Teletayp tipli teleqraf aparatlarında işləyən teleqrafçı.....	36
5	Şəhərlərarası sifariş, sorğu kommutatorlarında və gecə-gündüz fəaliyyət göstərən danışıq məntəqələrində, mikrotelefon qurğularında daim işləyən şəhərlərarası telefon rabitəsinin telefonçuları.....	36
6	Şəhər telefon rabitəsində sorğu xidmətinin telefonçuları	36
7	Radio, televiziya və peyk stansiyalarında ultra qısa dalğalar, ultra yüksək tezlikli və həddən artıq yüksək tezlikli şüalanma mənbələrində daim məşğul olan fəhlə və mütəxəssislər.....	36
XXVIII. KƏND TƏSƏRRÜFATI		
Kənd təsərrüfatı işləri		
Bitkilərin zərərvericilərdən və xəstəliklərdən kimyəvi mühafizəsi		
1	<p>Bilavasitə zəhərli kimyəvi maddələrlə təmasda olan işçilər:</p> <p>a) kənd təsərrüfatı bitkilərinin ziyanvericilərinə və xəstəliklərinə qarşı istifadə edilən kimyəvi zəhərli maddələrin, həmçinin dərmanlanmış dənin yüklənməsi, boşaldılması və daşınmasında.....</p> <p>b) bazalardan, təsərrüfat anbarından kimyəvi zəhərli maddələrin buraxılması, qəbulu və saxlanması.....</p> <p>c) kənd təsərrüfatı bitkilərinin toxumlarının dərmanlanmasında.....</p> <p>ç) bitkilərin tozlandırılması, çilənməsi, torpağa zəhərli kimyəvi maddələrin (fumiqantların) verilməsi, bitkilərin və kənd təsərrüfatı məhsullarının örtülü formada fumiqasiyası, bitki məhsullarının vakuum kameralarında, gəmilərin anbarlarında zərərsizləşdirilməsi, tələ üçün zəhərli yemin hazırlanması, anbar binalarının qazlaşdırılması və nəmlik üsulu ilə təmizlənməsi, istixanaların zəhərli kimyəvi maddələrlə işlənməsində.....</p> <p>d) əlaqələrə qarşı cərgələrarası kimyəvi işlərin aparılmasında.....</p> <p>e) bitkilərin aviaçılınması və tozlandırılmasında (sınaqçı, doldurucu)</p> <p>ə) karantin məntəqələrində və laboratoriyalarında idxal olunmuş kimyəvi zəhərli maddələrlə dərmanlanmış kənd təsərrüfatı məhsullarının baxışı və ekspertizası, toxumların rentgenoskopiya üsulu ilə müayinəsində.....</p> <p>f) fosfor-üzvi birləşmələrin, civə preparatlarının, arsen, nikotin, ombazinin istifadəsində 24 saat (12 saat) zəhərli kimyəvi maddələrlə əlaqəsi olmayan başqa işlərdə.....</p>	<p>36</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>36</p>

1	2	3
	Biomaddələrin istehsalı	
2	Bu bölmənin 5-ci bəndində qeyd olunmuş biomaddələrin alınması üçün istifadə olunan prodüsentlərə və tiraj heyvanlarına qulluq etməklə müntəzəm və bilavasitə məşğul olan vivarçı və digər işçilər.....	36
3	Bu bölmənin 5-ci bəndində nəzərdə tutulan, xüsusilə təhlükəli infeksiyalara qarşı biomaddələrin istehsalında istehsalat sanitariya geyimlərinin əllə yuyulması ilə müntəzəm və bilavasitə məşğul olan xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri üzrə fəhlə.....	36
4	Bu bölmənin 5-ci bəndində qeyd olunmuş, xüsusilə təhlükəli infeksiyalarla işlərin həyata keçirildiyi yerlərdə biomaddələrin istehsalının yuyucu bölmələrində (sahələrində) bilavasitə çalışan, qabların və ampulatorların yuyucusu və drota hazırlayıcısı.....	36
5	Xüsusilə təhlükəli, həmçinin insanın sağlamlığına təhlükə yaradan yoluxuculara qarşı biomaddələrin: brusselyoz, sap, sibir yarası, tetanus, qaz qanqrenası, (emfizematoz karbunkul, bradzotaenterotoksemiya, qüzuların anaerob dizenteriyası və b.) lentospiros, vərəm, donuz dəriyəli (erizepilyod), dabaq, parafit, listerellez, botulizm, dəmrov, quşların, donuzların, iribuynuzlu mal-qaranın taunu; qoyun, quzu və quşların suçiçəyi, eləcə də antirab vaksinaların, istehsalında bilavasitə çalışan, biomüəssisələrin işçiləri.....	36
6	Tuberkulinin buxara verilməsi üzrə mikrobardan təmizlənmiş (steril) otaqlarda, əkin və termostat sahələrindəki işlərdə çalışan işçilər; xüsusi təhlükəli yoluxucu işlərdə çalışan, material və maddələri mikrobardan təmizləyən.....	36
7	Heyvanların cəmdəklərinin məhv edilməsi qurğularında onların zərərsizləşdirilməsi və məhv edilməsində bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
8	Bu bölmənin 5-ci bəndində sadalanan istehsallarda bilavasitə məşğul olan biotəmizləyici qurğuların işçiləri.....	36
	Baytarlıq	
9	Yoluxucu xəstəliklərlə yoluxma və yaxud xəstələnmə təhlükəsi doğuran, eləcə də xəstə heyvanların müalicəsi və onlara qulluq şəraitində işləri bilavasitə yerinə yetirən baytar həkimi, klinikaların ordinatoru, baytar feldşeri, baytar texniki, baytar preparatorçusu, baytar sanitari və xidmətçisi.....	36
10	Zoonozlar üzrə yoluxucu materiallarla, eləcə də zoonozlara xəstələnmə heyvanlara qulluq və onları müalicə edən baytar həkimi, baytar feldşeri, baytar texniki, laborant, baytar, preparatorçu, baytar sanitari və xidmətçisi.....	36

1	2	3
11	Zəhərli göbələklərin kulturasında, mikozlərin və mikotoksikozların diaqnostikası ilə bilavasitə məşğul olanlar: baytar həkimi, baytar feldşeri (texniki), mikoloq, preparatorçu, laborant, baytar sanitari.....	36
12	Mal-qaranın infeksiyalı xəstəliklərinin mənbələrinə zəhərli kimyəvi maddələrlə bilavasitə işləyən baytar həkimi, baytar feldşeri, baytar texniki, kimyaçı, toksikoloq, preparatorçu, laborant, dezinfektor, deratizator, dezinsektor, baytar sanitari.....	36
13	Heyvandarlıq üçün antibiotiklərin və digər müalicəvi-profilaktik bioloji maddələrin istehsalı ilə bilavasitə və daim məşğul olan baytar həkimi, baytar feldşeri, baytar texniki, laborant, preparatorçu, baytar sanitari və digər heyət.....	36
14	Quduzluğa şübhə doğuran xəstə heyvanlarla bilavasitə təmasda olan, quduzluqla mübarizə üzrə işçilər.....	36
15	Prozektor, ölüxana və yarıcı sahələrin işçiləri, eləcə də heyvanların cəmdəkləri və cəmdək materialları ilə işlər zamanı cəmdəklərin daşınması üzrə avtomobil sürücüsü.....	36
16	Tullantılardan istifadə müəssisələrində heyvanların cəmdəklərinin və konfiskasiyaların zərərsizləşdirilməsi və istifadə edilməsi ilə müntəzəm və bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
Solefenotiazinli briketlərin istehsalı		
17	Solefenotiazinli briketlərin istehsalında bilavasitə məşğul olan usta, əsas və köməkçi fəhlələr.....	36
Zoomüəssisələr		
18	İlanlardan zəhərçəkmə ilə bilavasitə və müntəzəm məşğul olan ilan yetirdirmə müəssisələrinin herpetoloji laboratoriyalarının fəhlələri və laborantları fəhlələri və laborantları.....	36
19	İlanlara qulluq və onların qidalandırılması ilə bilavasitə və daim məşğul olan ilan yetirdirmə müəssisələrinin herpetoloji laboratoriyalarının işçiləri.....	36
XXIX. MƏNİYYƏT MÜƏSSİSLƏRİ, TƏŞKİLATLARI V İDARLƏRİ		
Kinostudiyalar, kino surəti çıxaran istehsalat, kinofikasiya, kinoprokat, televiziya, radio və teatr-tamaşa müəssisələri Bədii-istehsal heyəti		
1	Televiziya və radio verilişləri üzrə televiziya və radio verilişləri diktorları.....	36
2	Televiziya və radio verilişlərində lentəyazma studiyalarında işləyən səs rejissoru.....	36

1	2	3
XXX. ƏYANI-TDRİS VƏSİTLƏRİ V CİHAZLARIN İSTEHSALI		
Nəm preparatların düzəldilməsi		
1	Cəsədlərin hamarlanması, spirtli, formalinli silindrlərdə dərmanların quraşdırılması ilə məşğul olan preparatların quraşdırıcısı.....	36
2	Heyvanların cəmdəklərinin yarılməsi və onların süleymani, ikixlorlu civə, xlorhidrat, formalin, xloroform ilə işlənilib hazırlanmasında məşğul olan bioloji obyektlərin preparat düzəldəni.....	36
3	Yarılmış heyvanların qəbulu və qorunma prosesində onların üzərinə fiksajlayıcı maddənin tökülməsi ilə məşğul olan bioloji materialların qəbuledicisi.....	36
4	Heyvan cəmdəklərinin yarılməsi və fiksajlanması işlərində bilavasitə iştirak edən sex rəisi.....	36
Toksidermik sahə		
5	Dərillərin soyulması və onların toksik maddələrlə işlənilib hazırlanması ilə məşğul olan toksidermist.....	36
Təbii əyani tədris vəsaitlərinin hazırlanması		
6	Cəmdək və cəmdək üzvlərinin daşınmasında məşğul olan avtomobil sürücüsü.....	36
7	Mikropreparatların düzəldilməsi ilə məşğul olan histologiya, sitologiya və embriologiya üzrə blokların hazırlayıcısı.....	36
8	Histologiya, embriologiya, patologiya və zoologiya üzrə mikropreparatların hazırlanması ilə məşğul olan əyani vəsaitlərin nəzarətçisi	36
9	İnsan və heyvan anatomiyası üzrə təbii preparatların, insan və heyvan skeletlərinin, sümük preparatları və osteoloji kolleksiyaların, histologiya, embriologiya və zoologiya üzrə mikropreparatların düzəldilməsi ilə məşğul olan istehsalat sahəsi ustası.....	36
10	Anatomiya tədarükü və biotədarük sexlərində məşğul olan istehsalat sahəsi ustası.....	36
11	İnsan və heyvanın təbii skeletləri, sümük preparatları və osteoloji kolleksiyaların düzəldilməsi ilə məşğul olan maserator.....	36
12	Nəm zooloji preparatların düzəldilməsi ilə məşğul olan nəm bioloji obyektlərin quraşdırıcısı.....	36
13	İnsan və heyvanın anatomiyası üzrə təbii preparatların düzəldilməsi ilə məşğul olan nəm preparatların quraşdırıcısı.....	36
14	Yeni doğulmuş heyvan cəmdəklərindən preparat halına salınmış və tam təmizlənmiş, xüsusilə mürəkkəb və kövrək üzvlərin şüşə üzərində quraşdırılması ilə məşğul olan nəm preparatların quraşdırıcısı.....	36

1	2	3
15	İnsan və heyvanın təbii skeletlərinin və sümük preparatlarının düzəldilməsi ilə məşğul olan anatomik materialın kəsicisi.....	36
16	Histologiya, embriologiya, patologiya və zoologiya üzrə mikropreparatların rənglənməsi ilə məşğul olan mikrokəsiklərin rəngləyicisi.....	36
17	Cəmdək və cəmdək üzvlərinin qəbul edilməsi, daşınması və qorunması ilə məşğul olan anatomik materialın seçicisi.....	36
18	Cəmdək materiallarının gətirilməsi, yığışdırılması və masserasiyası ilə məşğul olan köməkçi fəhlə.....	36
19	Cəmdək və cəmdək üzvlərinin preparat halına salınması, eləcə də insan və heyvanların təbii skeletləri, sümük preparatları və osteoloji kolleksiyaların düzəldilməsi ilə məşğul olan anatomiya üzrə preparatorçu	36
20	Nəm zooloji preparatorların düzəldilməsi ilə məşğul olan bioloji obyektlərin preparatorçusu.....	36
21	Histologiya, embriologiya, patologiya və zoologiya üzrə mikropreparatların hazırlanması ilə məşğul olan mikrozoologiya üzrə preparatorçu	36
22	Zəhərli heyvan və həşəratların qəbulu, seçilməsi, qidalandırılması və onlara qulluqla məşğul olan bioloji materialların qəbuledicisi.....	36
23	Histologiya, embriologiya, patologiya və zoologiya üzrə mikropreparatların bilavasitə düzəldilməsi ilə məşğul olan və digər mikrotomda kəsici fəhlələr.....	36
XXXI. MƏNZİL-KOMMUNAL TƏSƏRRÜFATI VƏ ƏHALİYƏ MƏİŞT XİDMƏTİ		
Səhər qaz təsərrüfatı		
1	Yeraltı qaz kəmərlərinin istismarı və təmiri işlərini yerinə yetirən yeraltı qaz kəmərlərinin istismarı və təmiri üzrə çilingər.....	36
2	Fəaliyyətdə olan qaz kəmərlərində oyulub yerləşdirilmə və kəsilib atılma üzrə işlərlə məşğul olan qaz avadanlığının istismarı və təmiri üzrə çilingər.....	36
3	Oyub yerləşdirici-elektrik qaz qaynaqçısı.....	36
Xüsusi camaşırxanalar		
4	Əllə işlərdə məşğul olan ütüləyici.....	36
5	Yükvuran fəhlə.....	36
6	Dozimerçi.....	36
7	Anbardar.....	36
8	Xüsusi geyimlərin təmiri ilə məşğul olan xüsusi geyimlərin yuyulması və təmiri üzrə maşinist.....	36
9	Təmirçi-çilingər.....	36

1	2	3
10	Su kəmərlərinin təmiri ilə məşğul olan daxili sanitariya-texniki sistemin və avadanlığın quraşdırıcısı.....	36
11	Çirkləndiricilərin komplektləşdirilməsi ilə məşğul olan dəyişəklərin komplektləşdiricisi.....	36
12	Yuyucu maşınların operatoru.....	36
13	Dəyişəklərin quruducu qurğularının aparatçısı.....	36
XXXII. SƏHIYYƏ		
<p>İnsanın yoluxucu, immun çatışmazlığı sindromu xəstəliyi (AİDS) və ya insanın immun çatışmazlığı virusu (HİV), göbələkli və vərəmli (vərəmə qarşı) xəstəlikləri üzrə müalicəvi-profilaktiki müəssisələr, idarələr, şöbələr, palatalar, kabinetlər; sanatoriya tipli məktəblər və internat məktəbləri, uşaq evləri, uşaq bağçaları (qrupları), körpələr evi - bağçalar (qruplar), vərəm və xroniki dizenteriya xəstəliyi olan uşaqlar üçün uşaq evləri (qrupları); vərəm xəstəliyi olan xəstələr üçün əlillər evi (şöbələri); vərəm xəstəliyi olan əlillər üçün tədris müəssisələri</p> <p>İdarələrdə və şöbələrdə xəstələrə bilavasitə xidmət edən işçilər (o cümlədən əmək-müalicə emalatxanalarında və yardımçı kənd təsərrüfatında)</p>		
1	Kitabxanaçı.....	36
2	Həkim.....	36
3	Diş texniki.....	36
4	Pedaqoji və yaxud təhsil sahəsinin müdiri.....	36
5	Əmək üzrə təlimatçı.....	36
6	Fəhlələrin istehsalat təlimində təlimatçı.....	36
7	Mədəni-kütləvi işlər üzrə təlimatçı, mədəni təşkilatçı.....	36
8	İstehsalat müalicə emalatxanasının (əmək) və yardımçı kənd təsərrüfatının ustası.....	36
9	Kiçik tibbi və xidmətedici heyət (xəstələrə qulluq üzrə kiçik tibb bacısı, sanitariya qadını, bufet işçisi, çörəkpaylayan, mətbəx işçisi, hamamçı, təsərrüfat bacısı, paltar dəyişən, dayə, istehsalat sahəsinin və xidmət otaqlarını yığışdıran.....)	36
10	Bərbər.....	36
11	Orta tibbi heyət.....	36

1	2	3
	Güzama qarşı idarələr və güzama qarşı bölmələr, şöbələr, kabinetlər və məntəqələr	
12	Güzam klinikasının, güzama qarşı bölmələrin, şöbələrin, kabinetlərin, məntəqələrin və heyətyanı sahələrin bütün işçiləri.....	33
	İnsanın immun çatışmazlığı xəstəliyi ilə mübarizə aparan müəssisə, şöbə və laboratoriyalar	
13	İnsanın immun çatışmazlığı xəstəliyi ilə mübarizə aparan müəssisə, şöbə və laboratoriyaların bütün işçiləri.....	33
	Fizioterapiya kabinetləri (şöbələri)	
14	Hidrogen sulfidli və kükürlü vanna otaqlarında tam iş günü işləyən həkim, orta və kiçik tibbi heyət və istehsalat sahəsini yığışdırın.....	33
15	Məxsusi süni hidrogen sulfidli suyun hazırlanması, eləcə də hidrogen sulfidli və kükürlü vannalarda, qarışdırıcılarda və qazma buruqlarının başlarında hidrogen sulfidli və kükürlü qazın tərkibinin təhlili ilə məşğul olan orta və kiçik tibbi heyət.....	33
16	Hidrogen sulfidli və kükürlü suların qazma buruqlarının başlarına, boru xətlərinə qarışdırıcılara, rezervuarlara, nasoslara xidmət üzrə sahələrdə məşğul olan fəhlələr və istehsalat sahəsini yığışdırın.....	33
17	Hidrogen sulfidli və kükürlü vannaların yerləşdiyi sahələrə xidmətlə daim məşğul olan elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru və təmirçi-çilingər, eləcə də bu vannalar olan binalarda zirzəmi və qızdırıcı cihazlara xidmət edən təmirçi-çilingər, elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru, mexanik və kameronçu.....	33
18	Tam iş günü palçıq, torf və ozokerit müalicəxanalarının həkimi, orta və kiçik tibbi heyət və istehsalat sahəsini yığışdırın.....	33
19	Palçığın gətirilməsində, qızdırılmasında və brezentlərin müalicəvi palçıqdan və ozokeritdən təmizlənməsi ilə məşğul olan kiçik tibbi heyət və fəhlələr.....	33
20	Palçıq müalicəsi sahələrində daim xidmət edən təmirçi-çilingər və elektrik avadanlığına xidmət üzrə elektrik montyoru.....	33
	Patoloji anatomiya şöbəsi və laboratoriyaları (prozektor otağı və meyitxanalar) Meyitlər və meyit materialları ilə işlərdə məşğul olan işçilər	
21	Həkim (o cümlədən şöbələrin, laboratoriyaların həkim rəhbəri, orta və kiçik tibbi heyət, istehsalat sahəsini yığışdırın).....	30
22	Prozektor otağında və meyitxanalarda işləyən elmi-tədqiqat institutlarının işçiləri, eləcə də meyit və meyit materialları ilə daim işləyən normal, patoloji və topoqrafik anatomiya, məhkəmə təbabəti və operativ cərrahiyyə kafedralarının işçiləri.....	30

1	2	3
23	<p style="text-align: center;">Məhkəmə-tibb ekspertizası idarəsi (müəssisəsi)</p> <p>Meyitlər və meyit materialları ilə işləyən həkim-məhkəmə-tibb eksperti (o cümlədən şöbənin, bölmənin rəhbəri), kiçik və orta tibbi heyət.....</p>	30
	<p style="text-align: center;">Sanitariya-epidemioloji xidmətlərinin idarə, müəssisə və təşkilatları</p>	
	<p style="text-align: center;">Sanitariya-profilaktika idarələri və epidemiyaya qarşı tədbirlərin keçirilməsi üzrə işlərdə bilavasitə məşğul olan işçilər</p>	
24	Bakterioloji, immunoloji və virusoloji laboratoriyaların (bölmələrin) həkimi (o cümlədən həkim-rəhbər), orta və kiçik tibbi heyət; həkim-bakterioloq, həkim-virusoloq, həkim-immunoloq, bakteriologiya, virusologiya, immunologiya üzrə laborant.....	33
25	Ocaqlı, kameralı və profilaktiki dezinfeksiya, dezinseksiya və deratizasiyada məşğul olan, həkim-epidemioloq və onun köməkçisi, həkim dezinfeksionist, bioloq, entomoloq, təlimatçı-dezinfektor, dezinfektor, kameralı dezinfeksiya üzrə sanitar qadın (o cümlədən şöbənin rəhbəri)....	33
26	Dezinfeksiya avadanlığı üzrə mühəndis və texnik.....	33
27	Xüsusi təhlükəli infeksiyalar şöbəsinin həkimi (o cümlədən rəhbər), orta və kiçik tibbi heyət, entoimoloq, bioloq, zooloq, vivarçı; brusellyoz, viruslu hepatit, hemorragik qızdırma, sarı qızdırma, Ku qızdırması və digər rekketsiozlar, melioidoz, meningit, təbii çiçək, ornitoz, psittakoz, sap, qarayara, səpkili yatalaq, tulyaremiya, quduzluq və ensefalitlərin canlı kulturaları (xəsiəliyə tutulmuş heyvanlar), eləcə də bu xəstəliklər üzrə mənbələrdə və enzootik rayonlarda işlərdə bilavasitə məşğul olan həkim-epidemioloq, həkim-immunoloq, həkim-virusoloq, həkim-bakterioloq (həmçinin bölmənin rəhbəri), entomoloq, orta və kiçik tibbi heyət, vivarçı.....	33
28	Çənə ensefaliti və transmissiv xəstəliklərlə mübarizə üzrə entomoloji dəstənin rəisi, entomoloqu və entomoloq köməkçisi, laborant, təlimatçı-dezinfektor, həkim dezinfeksionist.....	33
29	Sanitariya-karantin məntəqəsinin observator və izolyatorunun həkim epidemioloqu, orta və kiçik tibbi heyət.....	33
30	Deratizasiya məqsədilə tələ yemlərinin hazırlanması üzrə laborant və preparatçı.....	33
31	Yoluxucu xəstələrin təxliyyəsi ilə məşğul olan orta və kiçik tibbi heyət, eyni zamanda yoluxucu xəstələrin təxliyyəsi üzrə sanitar vəzifəsini yerinə yetirən avtomobil sürücüsü.....	33

1	2	3
32	Dezinfeksiya vasitələrinin çəkilib qablaşdırılmasında və qorunması ilə məşğul olan anbardar, təlimatçı-dezinfektor, dezinfektor.....	33
33	Yoluxucu xəstələrin təxliyyəsi üzrə avtomobil sürücüsü.....	36
34	Səyyar dezinfeksiya qurğusuna xidmət edən və bilavasitə dezinfeksiya üzrə işləri yerinə yetirən avtomobil sürücüsü.....	33
Tauna qarşı idarələr (stansiyalar, şöbələr, laboratoriyalar, institutlar)		
Şübhəli və yaxud aşkar yoluxucu materialla bilavasitə işlər aparan və yaxud əlaqədə olan və xüsusi təhlükəli infeksiyalar üzrə yoluxucu otaqlarda, eləcə də bakteriyalı preparatların istehsalında çalışan işçilər		
35	Avtoklavçı.....	33
36	Sterilizasiya aparatçısı.....	33
37	Baytar həkimi.....	33
38	Müəssisə, şöbə, bölmə və laboratoriyaların rəhbərləri.....	33
39	Təlimatçı-dezinfektor.....	33
40	Laborant.....	33
41	Kiçik tibbi heyət.....	33
42	Elmi işçi.....	33
43	Preparator.....	33
44	Texniki rəhbər.....	33
Qanköçürmə stansiyaları və şöbələri		
45	Qanın, qan preparatlarının və qan əvəzedicilərinin tədarükü, emalı və qurudulması üzrə işlərdə məşğul olan bokslarda cərrahiyyə otaqlarının və boksların işçiləri.....	33
Əczaxana idarələri Əczaxana işçiləri		
46	Bilavasitə dərmanların hazırlanması və onlara nəzarət üzrə işlərdə müalicəvi profilaktiki və ya əlillər evinin apteklərinin müdiri (rəisi) və onun müavini.....	36
47	İstehsalat vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olunmayan şöbənin (bölmənin) müdiri və onun müavini.....	36
48	Dərmanlar və digər əczaxana assortimentinin yalnız reseptsiz buraxılması ilə məşğul olanlardan başqa əczaçı, çəkib qablaşdırıcı, dərman hazırlayan.....	36
49	Həkimin resepti olmadan dərmanların və tibbi təyinatlı məmulatların buraxılışı ilə məşğul və dərman hazırlayan əczaçı, kiçik əczaçı, yuyucu-sanitar bacısı, əczaxana köşkünün satıcısı.....	36

1	2	3
	Əczaxana bazaları və anbarlarının işçiləri	
50	Tibbi dərmanların bilavasitə hazırlanması, çəkib bükülməsi ilə məşğul olan əczaçı, dərman hazırlayan və çəkib qablaşdırıcı.....	36
51	Zəhərli və narkotik dərman vasitələrinin çəkilib qablaşdırılması, xırda- lanması, ölçülməsi və çökilməsi ilə məşğul olan əczaçı, dərman ha- zırlayan, çəkib qablaşdırıcı, zəhərli və narkotik dərman vasitələrinin şöbəsində müdir və onun müavini.....	36
	Nəzarət-analitik laboratoriyaların işçiləri	
52	Bilavasitə analizlər üzrə işi yerinə yetirən laboratoriyaların müdirləri, müdir müavinləri və işçiləri.....	36
53	Yuyucu sanitar.....	36
54	Dərman hazırlayan laborant.....	36
	Bakterial və virus preparatlarının, qan, qan əvəzediciləri və qidalı mühitlərin istehsalı	
55	Yoluxucu xəstəliklərin törədicisi olan canlı kulturalarla, diaqnostik pre- paratlarla və qidalı mühitlərlə, eləcə də yoluxucu heyvanlarla və mate- riallarla müntəzəm və bilavasitə işləyən istehsalat işçiləri.....	33
56	Zərdabların işlənilib hazırlanması, təmizlənməsi və qatılaştırılması ilə müntəzəm və bilavasitə məşğul olan işçilər.....	33
57	Bokslarda məşğul olan işçilər.....	33
58	Daim və bilavasitə soyuducu kameralarda məşğul olan işçilər.....	33
	Məhkum olunmuş alkoqol və narkomanların məcburi müalicəsi və saxlanması üçün nəzərdə tutulmuş müalicə müəssisələri	
59	Həkim laborantlardan başqa həkim (o cümlədən bölmənin, kabinetin həkim-rəhbəri).....	36
60	Laborant (o cümlədən həkim laborant).....	36
61	Orta tibbi heyət (tibbi statistikdən və laborantlardan başqa), kiçik tibbi heyət.....	36
62	Təsərrüfat bacısı.....	36
	Səhiyyə, sosial müdafiə və təhsil müəssisələrinin tibb işçilərinin ümumi peşələri	
63	Barokameralarda və kessonlarda işləyən həkim, orta tibbi heyət.....	33
64	Müalicəvi barokameralarda bilavasitə işləyən mütəxəssislər.....	33
65	Qapalı tibbi dəri-zöhrəvi stansiyalarının həkimi, orta tibbi heyəti.....	33

1	2	3
66	Müalicə-profilaktika müəssisələrində və əlillər evlərində onurğa beyni və onurğa sütunu zədəli xəstələr üçün (spinal xəstələr) şöbələrində və palataların həkimi, orta və kiçik tibbi heyəti, eləcə də bu xəstələrə xidmətlə məşğul olan mədəni-kütləvi işlər üzrə təlimatçı.....	33
67	Müalicə-profilaktika müəssisələrində mənbəli, kameralı və profilaktiki dezinfeksiyalarda, deratizasiyalarda məşğul olan dezinfektor.....	33
68	Bokslarda işləyən qanun yığılması və emalı üzrə həkim, orta və kiçik tibbi heyət və preparator.....	33
69	Meyit qanı və toxumlarının tədarükü və konservasiyası ilə məşğul olan laboratoriyaların, bölmələrin və şöbələrin işçiləri.....	30
70	Ümumi tipli qocalar və əlillər üçün evlərin həkimi və orta tibbi heyət....	36
71	Sosial müdafiə sisteminin vərəmə qarşı və ruhi xroniki müəssisələrinin əmək üzrə təlimatçısı.....	33
XXXIII. RADIOAKTİV MADDƏLƏRLƏ VƏ İON ŞÜALANMA MƏNBƏLƏRİ İLƏ İŞLƏR		
Radioaktiv maddələrin qamma-şüalandırma mənbələri kimi tətbiqi		
1	Qamma-defektoskopiya üzrə qurğularda bilavasitə məşğul olan işçilər...	36
2	Sənaye və tibbi qamma-qurğularının və aparatlarının enerji ilə yüklənməsi və sınaqdan keçirilməsi ilə bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
3	100 milliqram-ekvivalent radiumdan yüksək qamma-aktiv maddələrin toplanması, nəqliyyatla daşınması, anbara yığılması, saxlanması və basdırılması ilə bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
4	Aşağıdakı şəraitdə qamma-terapiya və eksperimental qamma-şüalandırmada bilavasitə məşğul olan işçilər:	
	a) radioaktiv preparatlar qoyulan xəstələrə qulluq edilən palatalarda.....	33
	b) qamma-qurğularla.....	33
	c) radiomanipulyasiya kabinetlərində və laboratoriyalarında qammapreparatlarla.....	33
Rentgen şüalanması		
5	Rentgendefektografiya üzrə sənaye qurğularında bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
6	Rentgen-spektral, rentgen-struktur analiz, sənaye rentgennoqrafiya qurğularında və rentgen qəfəslərinin rastrlarına nəzarətdə bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
7	Beta-aplikatorlar tətbiq edilməklə rentgenterapiyada eksperimental rentgenşüalandırmada və şüa-terapiyada bilavasitə məşğul olan işçilər.....	33
8	Rentgendiagnostikada, flüoroqrafiyada vizual nəzarət edilən rotasiyalı rentgenterapevtik qurğularda bilavasitə məşğul olan işçilər.....	33

1	2	3
9	Rentgen trubkalarının və trubkalı rentgen aparatlarının tədqiqatı, sınaqdan keçirilməsi və sazlanması ilə (bilavasitə yerində xırda təmir işləri yerinə yetirilməklə) bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
10	30 kilovatdan yüksək gənginliklə elektronografiyalarda və elektron mikroskoplarda bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
Rentgen və qamma-şüalarının dozimetriyası və fizikası		
11	Eksperimental tədqiqatla və dozimetrik ölçmələrlə bilavasitə məşğul olan işçilər.....	33
12	Dozimetrik və radiometrik aparatların dərəcələnmə mənbələri ilə bilavasitə məşğul olan işçilər.....	33
Tədqiqat, nəqliyyat, energetik, sənaye atom təcrübə reaktorları və nüvə energetik qurğularının prototipləri, sürətləndirici qurğular və neytron mənbələri		
13	Atom reaktorlarında istismar, təmir və eksperimental işlərlə daim məşğul olan işçilər.....	36
14	Neytron mənbələri ilə (beril-radium, beril-polonium və s.) bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
15	Siklotronlarda, betatronlarda, nizamlı sürətləndiricilərdə və digər sürətləndirici qurğularda bilavasitə məşğul olan işçilər	36
Açıq radioaktiv mənbələrin tətbiqi ilə işlər		
16	Açıq radioaktiv maddələrlə işlərdə (istehsal, emal, saxlanma, çəkib qablaşdırma, tədqiqat, tətbiq etmə və işin digər növləri) bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
17	Təbii və süni radon vannalarının hazırlanması və onlara xidmət ilə bilavasitə məşğul olan işçilər.....	33
XXXIV. Laboratoriyalar, elmi-tədqiqat laboratoriyaları, institutlar, müəssisə, idarə və təşkilatlar, tədris ocaqlarının laboratoriyaları		
1	Laborant və preparator, mühəndis, texnik, kimyaçı, usta, böyük laborant, böyük mühəndis, böyük texnik, böyük usta, aparatçı, böyük aparıcı və kiçik elmi işçi, elmi işçi, laboratoriya müdiri və onun müavini, biolog, biofizik, biokimyəçi, tibbi həkim, baytar həkimi, zooloq, zootexnik, kiçik və orta tibbi heyət, provizor, formakoloq, entomoloq, mikoloq, mikrobioloq, məhkəmə tibbi eksperti: a) xəstəliktərəddici mikrob, virus və aktinomisetlərlə, heyvan və bəşər orqanizmləri ilə, yoluxmuş xəstəliktərəddici mikroblarla, toksoplazmalarla ümumi sahələrdə və boksalarda, eləcə də yoluxucu xəstəlikləri olan ifrazat və qanın tədqiqatı üzrə işləri həyata keçirənlər.....	33

1	2	3
	b) meyit materialları ilə işləyənlər.....	33
	c) xüsusi təhlükəli infeksiyalar, ensefalitlər, cüzam, meningit, quduzluq, sarı qızdırma, psittakoz, ornitoz, poliomyelit, təbii çiçək, hemorragik qızdırma-titrətəmə, viruslu hepatit, səpkili yatalaq, Ku qızdırması və digər rikketsiozların canlı kulturaları, həmçinin vəba, qarayarı, sap, melioidoz, taun, brussellyoz, tulyaremiya və yuxarıda qeyd olunan infeksiyalara yoluxmuş heyvanlarla bilavasitə və daim işləyənlər.....	33
	ç) daim leptospirozanın canlı kulturaları ilə işləyənlər.....	33
	d) civəli cihaz və aparatların təmirində bilavasitə və daim işləyənlər	36
2	1-ci bənddə qeyd olunmuş yoluxmuş heyvanlara xidmət edən vivariumun fəhləsi.....	36
3	Asbest və texniki asbest məmulatları ilə bilavasitə və daim məşğul olan laboratoriyaların işçiləri.....	36
4	Elektron mikroskop və 30 kv-tan yuxarı gərginlikli elektronoqrafla işlər zamanı fiziki üsulla bilavasitə tədqiqat aparən laboratoriyaların işçiləri.....	36
5	Kristal yod və qazşəkilli xlor tətbiq edilməklə nadir yer metallarının yodlanması və xlorlanması bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
6	Civəli filizlə və yaxud civəli konsentratlarla (polyaroqrafiya, amperometrik titrləmə, civəli, katodlarda preparativ elektroliz, porometriya) bilavasitə məşğul olan laboratoriyaların işçiləri.....	36
7	Aşağıdakı işlərdə daim və bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri: a) ferritli yarımkəçirici material və kristalların hazırlanması üçün istifadə olunan toksik cismlərin az parçalanmış tozlarının, onların duzlarının və oksidlərinin (marqans, maqniyum, berillium, fosfor, selen, tellur, indium, civə, kremniyum, sink, barium) düzəldilməsi, doğranması və xırdalanmasında.....	36
	b) floroplastlı izolyasiya və kremniyüzvi laklarla plyonkanın hopdurulması və yarılmasında.....	36
	c) benzol, dördxlorlu karbon və dixloretanda yuyulmaqla, elektrik kömürlü məmulatlarının əridilmiş metallarla, qatranlarla, kremniyüzvi və digər süni qatranlarla hopdurulması, eləcə də elektrik kömürlü məmulatlarının elektroqraditasiyası və qazla təmizlənməsində.....	36
8	Yüksək temperaturlu əritmə qurğularında şüşəplastiklərlə, epoksid qatranlarla, üzvi həlledicilər tətbiq edilməklə şüşəlifin hazırlanmasında, eyni zamanda şüşəplastiklərin emalı və sınağında bilavasitə və daim məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
9	Qurğuşun və qurğuşun ərintilərinin əridilməsində və mexaniki emalında bilavasitə və daim məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36

1	2	3
10	Bilavasitə və daim aşağıdakı işlərdə məşğul olan laboratoriya işçiləri: a) keyfiyyətlərə malik olan cism və onun birləşmələri (kobalt, molibden, nikel, volfram, kremniyum, berilium, litium və başqaları) tətbiq edilməklə tozlu metallurgiya üsulu ilə məmulatların və xüsusi ərintilərin (xırdalanma, incə xırdalanma vəziyyətinə qədər xırdalanma, ələnmə, presləmə, termik emal) hazırlanmasında.....	36
	b) müxtəlif qazların axarında yüksək temperaturlu sobalarda (2000-3000 ^o C) materialların, yeni çətinəriyən tozlu ərintilərin (karbidlərin, baridlərin, silisidlərin, fosforidlərin və onlardan olan digər birləşmə və məmulatların) tədqiqi və sınaqdan keçirilməsində.....	36
11	Örtülü sahələrdə stendlərdə: reaktiv mühərriklərin, maye reaktiv mühərriklərinin (MRM) və qazşəkili yanacaqda və etillənmiş benzində işləyən mühərriklərin istismarı, təmiri və sınaqdan keçirilməsi ilə bilavasitə və daim məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
12	100 db və daha yüksək tezlikli səs səviyyəsi zamanı reaktiv mühərrik, aqreqat, qovşaq və onlar üçün detalların sınağı üzrə aerodinamik borularda bilavasitə və daim məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
13	Siyahının "Radiotexnika istehsalı" bölməsinə müvafiq olan elektrik-vakuüm işlərində bilavasitə və daim çalışan elektrik-vakuüm laboratoriyalarının mühəndisləri, texnikləri, laborant və fəhlələri.....	36
14	Qravimetrlə mailiölçülü ölçülmələrin aparılmasında daim yeraltı şəraitdə, şaxta və quyularda eksperimental işlər görən laboratoriya işçiləri.....	36
15	Tropik oranjereyalarda daim müxtəlif işlər aparan laboratoriya işçiləri və digər işçilər.....	36
16	Kolleksiya üçün yığılmış bitkilərin zəhərli kimyəvi maddələrdən zərərsizləşdirilməsi və karantini üzrə daim işləyən laboratoriya işçiləri.....	36
17	Bitkilərin zəhərli kimyəvi maddələrlə tozlandırılmasında və çilənməsində, çiləyicilərdə, tozlandırıcılarda, aerosol generatorlarında və avtomaşınalarda, həmçinin zəhərlərin hazırlanmasında, qablaşdırılmasında və sahələrin gəmiricilərə qarşı işlənilməsində hazırlanmasında bilavasitə və daim məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
18	Toksiki kimyəvi maddələrin sintezi, tədqiqatı və sınaqdan keçirilməsi üzrə, toksiki maddələrlə yeni kimyəvi istehsalların işlənmə üsulunun təkmilləşdirilməsi, aqressiv-toksiki mühitdə material və məmulatların sınaqdan keçirilməsi üzrə işlərdə bilavasitə çalışan laboratoriya işçiləri, bütün iş günü ərzində, həmçinin yuxarıda qeyd olunan işlərin yerinə yetirildiyi kimyəvi və sanitariya-texniki avadanlıqlara xidməti ilə və onların təmiri ilə məşğul olan fəhlələr.....	36

1	2	3
19	Bor, fosfor, kreminium, fluor və civənin toksik üzvi birləşmələrinin sintezi, tədqiqatı və sınaqdan keçirilməsi üzrə işlərdə bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
20	Metallarnın toksik üzvi birləşmələrinin sintezi və tədqiqatı üzrə işlərdə bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
21	Vanadium, selen, tellur, germanium, titan, niobium, tantal, sirkonium, qafniyum, tallium toksik birləşmələrinin kimyəvi emalı və tədqiqatı ilə bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
22	Niobium, xrom, titan və dəmirin uçucu xloridləri, qələvi və qələvi-yer materialların əridilmiş xloridləri ilə tədqiqat işlərində bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
23	Nadir və seyrək metalların, ərintilərin və onların birləşmələrinin (berillium, stronsium, sirkonium, vismut, sürmə, arsen və b.) tədqiqatı ilə bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
24	Yarımkəçirici materialların: kremnium, germanium, arsen, sürmə, fosfor və onların toksik birləşmələrinin tədqiqatı və alınması, silan və xlorlu birləşmələrin ayrılması və alınmasında bilavasitə məşğul olan laboratoriya işçiləri.....	36
25	Bilavasitə aşağıdakı işlərdə məşğul olan laboratoriya işçiləri: a) toksiki və güclü təsir göstərən sintetik dərman preparatlarının, antibiotiklərin, B 12 vitamininin, alkaloidlərin, qlükozidlərin, saponimlərin, bakteriyalı preparatların, hormonların, insektisidlərin, dezinfeksiya vasitələrinin, konserogen cismlərin texnoloji-aparatura tədqiqatlarında; dərman formalarının sintezi, kimyəvi analizi, ayrılması, sınağı (bioloj, toksikoloji, farmokoloji, mikrobioloji, kimyəvi terapevtik) və hazırlanmasında.....	36
	b) zəhərli və güclü təsir göstərən dərman bitkilərinin, əsasən: anabazisin, ammidisin, akonitin, astmatolun, xanımotunun, sünkərin, bənko-tunun, pişikotunun, xoruzgülünün, bihuşdarının, darminanın, dolmat çobanyastığının, sarı gülün, jivokostun, istodun, xaçgülünün, kendirin, inciçiçəyinin, qurduqovucumarının, üskükotun, oleandrin, qabıqlı qırmızı bibərin, erkək yayıdöşəyinin, quş üzümünün, çovdar mahmızının, yoğunudarlı soforanın, sferofizanın, skopolianın, sekurineganın, lacivərdinin, göyçiçəyinin, Rixterin şoranotunun, termopsisin, hindyovşanın, hindqozunun, asırıqalın, dağaclığın, həmçinin tiryək xammalının və tiryək tozunun xırdalanması, qurudulması və qablaşdırılmasında.....	36
	XXXV. İQTİSADİYYATIN BÜTÜN SAHƏLƏRİNDƏ ÜMUMİ PEŞƏLƏR VƏ VƏZİFƏLƏR	
1	Xilasedici xidmətin yüngül ləvazimatlı dağıcı istisna olmaqla, dağıcı....	36

1	2	3
2	Heyvan cəsədlərinin və pckanın qalaqla yüklənməsi ilə daim məşğul olan yükvuran fəhlə.....	36
3	Yazı makinasında kor makinaçıya mətnin diktəsi ilə daim məşğul olan diktoçi.....	36
4	Brayler yığımının yığıcısına (kora) mətnin diktəsi ilə daim məşğul olan brayler yığımının diktoru.....	36
5	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan qurğuşunlu-qalaylı örintilərin axıdıcısı: a) qurğuşunun və qurğuşun örintilərinin əridilməsi, axıdılması, doldurulmasında.....	36
6	b) qurğuşunlu qəliblərin axıdılması və qurğuşunlu valların tökülməsində Mühərrik sınağı keçirilən stansiyalarda bokslarda işlər zamanı etilənmiş benzində işləyən mühərriklərin sınağı ilə bilavasitə məşğul olan mühərriklərin sınaqçısı və mütəxəssislər.....	36
7	Dəniz səviyyəsindən 2000 m-dən yüksəklikdə işləri yerinə yetirən işçilər.....	36
8	Kesson işlərdə məşğul olan kessonçu-aparatçı, kessonçu-qazmaçı, keç-çonçu-çilingör, kessonçu-elektrik quraşdırıcısı.....	36
9	Qurğuşunlu örintilər tətbiq edilməklə avtomobil kuzovlarının təmizlənməsi, əridilib təmizlənməsi və hamarlanması sahələrində əməliyyat qabağı nəzarətdə bilavasitə məşğul olan dəzgah və çilingör işlərinin nəzarətçisi və həmin sahələrdə məşğul olan usta.....	36
10	Daim isti qazanların təmiri ilə məşğul olan tiyançı.....	36
11	Qazan təmizləyicisi.....	36
12	Metal əsasların, gəmi korpuslarının və dəniz əsaslarının üzücü vasitələrinin, çənlərin daxilinin, rezervuarların, bakların, pontonların və üzücü dokların korpuslarının üzünməsi, qaşınması, təmizlənməsi və rənglənməsində daim məşğul olan rəngsaz.....	36
13	Mis və onun qurğuşun, sink və kadmiumla qarışığı ilə məşğul olan metallaşdırıcı.....	36
14	Plazma üsulu ilə tozlaşdırmaqla metallaşdırıcı: a) texnoloji yanacaq kimi yüksək kükürlü mazut tətbiq olunan sexlərdə məşğul olan kran maşinisti (krançı)..... b) civə lehiminin düzəldilməsində və lehimləmə ilə məşğul olan lehimləyici.....	36
15	Qurğuşun və onun örintilərinin əridilməsi ilə məşğul olan metalın və örintilərin əridicisi.....	36
16	Bilavasitə və daim, yalnız cihazların civə ilə doldurulmasında, termometrlərin, kapilyarın civə ilə kalibrlənməsində və cihazlardan civənin çıxarılması ilə məşğul olan fəhlələr.....	36

1	2	3
17	Civə ilə doldurulmuş cihazların üzlənməsi və dərəcələrə bölünməsi, klişələnməsi, nəzarəti, yoxlanması və yığılması ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
18	Qurğusun və onun ərintilərinin mexaniki və əllə işlənilib hazırlanmasında məşğul olan fəhlələr.....	36
19	Qurğusun ərintilər tətbiq edilməklə avtomobil kuzovlarının təmizlənməsi, əridilib təmizlənməsi və hamarlanması ilə məşğul olan fəhlələr.....	36
20	Ətraf binaların səmindən izolə edilmiş bilavasitə dizel yanında boks daxilində işləyən, xüsusi avadanlıqla təchiz edilmiş bokslarda dizellərin və dizel generatorlarının sınağında bilavasitə məşğul olan fəhlələr və növbələrdə işləyən mütəxəssislər.....	36
21	Qurğusun ərintilərinin tozu ilə çikrənmiş xüsusi geyimlərin təmizlənməsi və tozlaşdırılması ilə daim məşğul olan fəhlələr.....	36
22	Peka ilə işlərdə daim məşğul olan fəhlələr (yükvuranlardan başqa)	36
23	Etil məhlulunun benzinlə qatışığının hazırlanmasında daim məşğul olan fəhlələr.....	36
24	Aşağıdakı işlərdə məşğul olan camaşırxana fəhlələri: a) yoluxucu, vərəmli cüzama qarşı, tauna qarşı idarələr, bölmələr, şöbələr, istehsalat və laboratoriyalardan çirkli paltarların və xüsusi geyimlərin qəbulunda..... b) yoluxucu xəstəlik paltarlarının və xüsusi geyimlərin yuyulması və isladılmasında.....	36 36
25	Civəli düzləndiricilərin və civə ilə doldurulmuş cihazların hazırlanması və təmirində bilavasitə məşğul olan işçilər.....	36
26	30 kv-dan yuxarı gərginlikli elektron mikroskoplarda işləyən işçilər	36
27	- 60° C və daha aşağı temperaturda bilavasitə termobarokameralarda yerləşməklə məmulatların və aqreqlərin sınağında məşğul olan fəhlə (sınaqçı).....	36
28	Bokslarda işlər zamanı etillənmiş benzinlə işləyən mühərriklərin sınaq stansiyalarında texnoloji avadanlığın bilavasitə təmiri ilə məşğul olan təmirçi-çilingər.....	36
29	Örtülü binalarda quru qum və metal kəpəyi və digər abraziv materiallarla işlərdə məşğul olan metalın, tökmənin, məmulatın və hissələrin təmizləyicisi.....	36

Maddə 94. Natamam iş vaxtı

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

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

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

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

1. AR ƏM-in 94-cü maddəsi əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçilərə natamam iş vaxtı, yəni natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən edilməsi üçün şərait yaradır.

2. Bu maddənin birinci hissəsi işgötürəndə hüquq verir ki, hər bir işçinin xahişi ilə ona natamam iş vaxtı müəyyən etsin. İşçinin xahişinin yerinə yetirilməsi işgötürənin hüququdur, lakin vəzifəsi deyildir.

İşgötürən də müəyyən hallarda işçiyə natamam iş vaxtı ilə işləməsinə təklif edə bilər. Bu təklifi qəbul etmək isə işçinin hüququdur, vəzifəsi deyildir. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinə görə bütün kateqoriyadan olun işçilərə natamam iş vaxtının müəyyən edilməsi, onun müəyyən müddətə və ya qeyri müəyyən müddətə bağlanılması tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə həyata keçirilir.

3. Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsinə görə işçi səhhəti, fizioloji vəziyyəti (hamiləliyi, əlilliyi) ilə əlaqədar, habelə uşağı xroniki xəstə olduğu, yaxud digər ailə üzvü xəstələndikdə həkim məsləhətinə (rəyinə) əsasən ona (onlara) qulluq etmək zəruriyyəti yarandıqda və buna görə də işçi qadın əmək funksiyasını tam iş vaxtı yerinə yetirə bilmədiyi üçün onun yazılı ərizəsinə əsasən işgötürən ona natamam iş vaxtı (natamam iş gününün natamam iş həftəsi) müəyyən edir. İşgötürənin işçi-qadına natamam iş vaxtı müəyyən etmə vəzifəsi bir də o hallarda yaranır ki, işçi qadının 14 yaşınadək və yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olsun.

İşləyən uşaqlı qadına natamam iş vaxtı onun üçün əlverişli şərtlərlə və istədiyi müddətə müəyyən edilə bilər (uşaq müəyyən yaşa çatanaqədək, uşaq orta təhsil aldığı dövr üçün və s.).

4. Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsinə diqqət yetirsək görərik ki, qanun bu norma imperativ formada vermişdir. Yəni maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar mövcud olduqda, işgötürənin işçiyə və ya işçi qadına onun xahişi ilə natamam iş vaxtını müəyyən etməməyə hüququ yoxdur. Belə hallarda işgötürən işçinin və ya işçi qadının ona natamam iş vaxtı müəyyən etməsi xahişini yerinə yetirməlidir.

5. AR ƏM-in 94-cü maddəsinin birinci hissəsinin norması işçiyə natamam iş vaxtı müəyyən etmək üçün tərəflərin qarşılıqlı razılığını tələb edərsə, bu maddənin üçüncü

hissəsi işəgötürənə müvafiq şərtlər mövcud olduğu hallarda işçiyə və ya işçi-qadına natamam iş vaxtını müəyyən etməyi bir vəzifə olaraq tapşırılmışdır.

6. Əgər AR ƏQM-in 54-cü maddəsinə görə işəgötürən işçi qadının səkkiz yaşına çatmamış uşağı olduğu halda, xahişi ilə ona tam olmayan iş vaxtı müəyyən etməyə borclu idisə, AR ƏM-in 94-cü maddəsində uşağın yaş həddi 14 yaşa qədər artırıldı və bu hüquq 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlarada verildi.

Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsi birinci hissəsindən fərqli olaraq işəgötürənə tapşırır ki, əgər işçi səhhəti, fizioloji vəziyyəti (hamiləliyi, əlilliyi) ilə əlaqədar əmək funksiyasını tam iş vaxtında yerinə yetirə bilmədikdə, habelə uşağı xroniki xəstə olduqda və ya digər xəstə ailə üzvünə həkim məsləhətinə (rəyinə) əsasən qulluq etmək lazım gəldiyi hallarda işəgötürən işçi qadının yazılı ərizəsinə görə ona natamam iş vaxtı müəyyən etməlidir. İşəgötürən eyni zamanda 14 yaşadək uşağı və ya 16 yaşınadək əlil uşağı olan işçi qadının yazılı müraziətini əsas götürərək ona natamam iş vaxtı (natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi) müəyyən etməyə borcludur.

7. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 54-cü maddəsinin sərəlvhəsində və mətnində "tam olmayan iş vaxtı" məfhumu işlədiliridisə, AR ƏM-in 94-cü maddəsinin sərəlvhəsində və mətnində "natamam iş vaxtı" məfhumu ilə əvəz edilmişdir.

8. "Natamam iş vaxtı" termini həm natamam iş gününü, həm də natamam iş həftəsini əhatə edir. Natamam iş həftəsi həftədə (5 və yaxud 6 gündən az) az sayda iş günlərinin müəyyən olunmasını bildirir. İşçiyə natamam iş günü ilə yanaşı natamam iş həftəsinin də müəyyən olunması mümkündür (**Misal üçün:** Hər iş günü 4 saat və ya həftədə tam 3 iş günü).

İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləliyi, əlilliyi) habelə tibbi rəyə müvafiq olaraq xroniki xəstəliyi olan uşağının və ya digər ailə üzvünün səhhəti ilə əlaqədar onlara qulluq edən, eləcə də 14 yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların arzusu (ərizəsi) nəzərə alınaraq işəgötürən onlara aşağıdakı natamam iş vaxtı rejimi müəyyən etməlidir:

– həftə ərzində tam normal gündəlik iş (növbə) vaxtı müddətinin müəyyən saat azaldılması;

– tam normal gündəlik iş (növbə) vaxtı müddəti saxlanılmaqla həftə ərzində tam normal iş günləri (növbə) sayının azaldılması;

– həftə ərzində tam normal iş günlərinin sayının azaldılması ilə yanaşı tam normal gündəlik iş (növbə) vaxtı müddətin müəyyən saat azaldılması.

Natamam iş vaxtı rejimində gündəlik işin hissələrə bölünməsi də nəzərdə tutula bilər (**Misal üçün:** səhər və axşam poçtun yerlərə çatdırılması, qəzet və jurnalların satışı, müəyyən marşrutlarda nəqliyyat sürücüləri və s.).

İş gününün növbəsi 4 saatdan artıq olarsa, bu zaman natamam iş vaxtı ilə işləyən qadınlara istirahət və yenək üçün fasilə verilməlidir. Göstərilən fasilələrin başlanması və qurtarması əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilir.

9. Qısaldılmış iş vaxtı müəyyən kateqoriya işçilər üçün qanunla müəyyən olunmuş əməyin davamiyyətinin tam ölçüsü olduğu halda, natamam iş vaxtı bu ölçünün ancaq müəyyən hissəsidir. Ona görə də natamam iş vaxtı əmək haqqı sərf olunmuş vaxta mütənasib və ya işin faktiki hasilatından asılı olaraq ödənilir (AR ƏM-in 171-ci maddəsi).

Lakin AR ƏM-in 94-cü maddəsinin 4-cü hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta

mütənasib ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir. Göründüyü kimi AR ƏM-in ayrı-ayrı maddələrində (94-cü və 171-ci) natamam iş vaxtı üçün əməyin ödənilməsi normaları biri digərinə ziddiyyət daşıyır. Təcrübədə çəşqunluğa yol verilməməsi və natamam iş vaxtına görə əməyin vahid qaydada ödənilməsi üçün AR ƏM-in 171-ci maddəsinin normalarının tətbiq olunması məqsədə müvafiqdir. Yaxşı olardı ki, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi AR ƏM-in 94-cü maddəsinin 4-cü hissəsini həmin maddədən çıxarılması barədə qanun qəbul etsin.

İşçi natamam iş vaxtı ilə işlədiyi müddət ərzində işəgötürəndən respublika üzrə müəyyən edilmiş minimum əmək haqqından az əmək haqqı verilməməsini tələb edə bilər. Çünki əmək haqqının minimum məbləği tam iş vaxtına görə müəyyən edilmişdir.

10. İşçiyə natamam iş vaxtının müəyyən edilməsi həm əmək müqaviləsi bağlanarkən və həm də əmək münasibətləri prosesində (yəni əmək müqaviləsi bağlandıqdan və işçi faktiki əmək fəaliyyətinə haşladıqdan xeyli sonra) müəyyən edilə bilər.

11. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçiyə natamam iş vaxtının müəyyən edilməsi üçün təşəbbüskar tərəf həm işçi, həm də işəgötürən ola bilər. Buna hansı tərəfin təşəhhüskarlıq göstərməsindən asılı olmayaraq işçiyə natamam iş vaxtı tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Təcrübədə natamam iş vaxtının müəyyən edilməsinə təşəbbüskar tərəf bir qayda alaraq işçi və ya işçi-qadın olur. Əmək münasibətləri prosesində işçiyə natamam iş vaxtının müəyyən edilməsi üçün işəgötürən a zaman təşəbbüskar tərəf kimi çıxış edir ki, bu müəssisədə istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olsun, işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişməsi baş vermiş olsun (AR ƏM-in 56-cı maddəsi). Belə halda işəgötürən işçini azı bir ay əvvəl yazılı formada xəbərdar etməli və ya bu barədə vermiş olduğu əmri (sərəncamı) ilə onu tanış etməlidir. Müəssisədə ştat ixtisarı aparılan zaman da işəgötürən tərəfindən işçiyə natamam iş vaxtı ilə işləmək təklif edilə bilər. Bu halda məsələ tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə həll olunur.

Natamam iş vaxtı əldən əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir. Bu razılıq həm əmək müqaviləsi bağlanarkən, həm də əmək münasibətləri prosesində əldə oluna bilər. Natamam iş vaxtı haqqında razılığa gəlmiş şərtlər əmək müqaviləsində öz əksini tapmalıdır.

Qanunvericilik natamam iş vaxtı müəyyən oluna bilən şəxslərin dairəsini məhdudlaşdırır. Bu istənilən işçi üçün onun xahişi və işəgötürənin razılığı ilə müəyyən edilir.

Həm müəyyən müddət, həm də qeyri-müəyyən müddət (müddətsiz) üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilə bilər. Əmək funksiyasının (işin) natamam iş günü və ya natamam iş həftəsində yerinə yetirilməsi barədə şərti əmək müqaviləsinin məzmununda öz əksini hökmən tapmalıdır.

12. Əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər (işəgötürən və işçi) işçiyə natamam iş vaxtının müəyyən edilməsi razılığına gəlmişlərsə, natamam iş vaxtının müddətsiz və ya müvafiq müddətə müəyyənləşdirilməsi şərti əmək müqaviləsində göstərməlidir. Əgər tərəflər natamam iş vaxtının müəyyən müddət üçün nəzərdə tutmuşdurlarsa, bağlanacaq əmək müqaviləsində natamam iş vaxtının qüvvədə olduğu dövrü, iş vaxtının müddəti, davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyənləşdirilib əmək müqaviləsində yazılmalıdır.

Uşaq qadının əmək müqaviləsində natamam iş vaxtı rejimi (natamam iş günü, natamam iş həftəsi), gündəlik iş vaxtının müddəti və ya həftəlik iş günlərinin sayı və həf-

tənin günləri (misal üçün çərşənbə, cümə, şənbə və s.), iş saatının müddəti, peşə hazırlığının zəruriliyi, yaxud ixtisasının dəyişdirilməsi və s. şərtlər göstərilməlidir.

13. Natamam iş vaxtı əmək münasibətləri prosesi dövründə müəyyən edilərsə əmək müqaviləsinin "əmək münasibətlərinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə məlumatlar" bölməsində müvafiq qeydlər aparılmalıdır. İşçilərə natamam iş vaxtı müəyyən edilərkən AR ƏM-in 94-cü maddəsinin birinci hissəsi ilə üçüncü hissəsi biri-birindən fərqləndirilməlidir. Yəni birinci halda işçiyə natamam iş vaxtının müəyyən edilməsi işəgötürənin hüququdur, ikinci halda bu işəgötürənin vəzifəsidir. Bu maddənin birinci hissəsi ilə üçüncü hissəsi arasında olan ikinci fərq ondan ibarətdir ki, birinci halda natamam iş vaxtı bütün işçilər (yaşı 18-dən az olan işçilər, pensiyaçılar, kişilər, qadınlar, ixtisaslı və ya ixtisasız işçilər və s.) üçün müəyyən edilə bilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, bu maddənin üçüncü hissəsində yalnız işçinin səhhəti və fizioloji keyfiyyəti (hamiləliyi, əlilliyi), xroniki xəstəliyi olan uşağın və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtının yerinə yetirməsini tələb edən, habelə 14 yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilmişdir.

14. AR ƏM-in 94-cü maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan işçi kateqoriyaları iki hissəyə ayrılır. Birinci hissəyə işçinin fizioloji keyfiyyətləri - yəni işçinin səhhətinin zəif olması, hamilə qadınlar və əlillər; ikinci hissəyə isə xəstə ailə üzvünə və kiçik yaşlı uşağına qulluq etməsi – tibbi rəyə görə xroniki xəstəliyi olan, uşağına və digər ailə üzvünə qulluq edən, habelə 14 yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlar daxil edilmişdir.

15. Natamam iş vaxtı rejimində işləyənlərin əmək məzuniyyəti müddətinə, əmək stajına və digər əmək hüquqlarına bu iş rejimində işlədiklərinə görə heç bir məhdudiyət qoyulmur.

16. Natamam iş vaxtı rejimi ilə işləyən işçilər AR ƏM-in 112-ci maddəsində, habelə kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş məzuniyyətin bütün növlərindən tam istifadə etməlidir.

17. Əgər üç yaşınadək uşağı olan qadın haqqı qismən ödənilən məzuniyyətdədirsə və o, bu məzuniyyət vaxtı öz arzusuna görə natamam iş vaxtı ilə işləyirsə, habelə istehsalatdan ayrılmaqla təhsilini davam etdirirsə, onun qismən ödənişli məzuniyyət dövründə ödənilən müavinəti almaq hüququ da saxlanılır (**Bax:** "Məcəburi dövlət sosial sığortası ödəmələrinin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətlərin hesablanması və ödənilməsi haqqında" AR NK-nin 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin 84-cü bəndi).

18. Natamam iş vaxtı ilə işləyən işçilərin iş vaxtı onların həm ümumi, həm fasiləsiz və həm də xüsusi iş stajına daxil edilir.

Onların əmək kitabçalarında qeyd aparılarkən işçinin natamam iş vaxtı şəraitində işləməsi göstərilməməlidir.

19. Natamam iş vaxtı ilə işləyən uşaqlı qadınlara əmək müqaviləsinə xitam verilməsi (və ya ləğv edilməsi) qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada və əsaslarla həyata keçirilir.

20. Natamam iş vaxtı ilə işləyən işçilərin AR ƏM və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına yol verilmir.

21. *Natamam iş vaxtının tənzimlənməsi məsələsi üzrə BMT-nin Konvensiyası (1994) Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya olunmasa da BƏT-in bu məsələ ilə bağlı 182 nömrəli Təvsiyasına əsasən riayət olunur. BƏT-in 175 nömrəli Konvensiyasına görə dövlət tam və natamam iş vaxtında işləyən şəxslərin əməyinin bərabər mühafizəsini müəyyən etməyə borcludur.*

22. *AR ƏM-in 94-cü maddəsinin üçüncü hissəsi qadınların ailədə rolunu nəzərə alaraq, analıq funksiyasının yerinə yetirilməsinə şərait yaradır, həm də peşə fəaliyyəti ilə məşğul olmağını və ictimai həyatda fəal iştirakını təmin edir.*

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 uçuotu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəz günün 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.

1. İş vaxtının rejimi anlayışını açıqlayan bu maddə AR ƏM-nə daxil edilən yeni hüquqi normadır. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-ə iş vaxtının rejiminin anlayışını açıqlayan ayrıca belə maddə yox idi. Həmin Məcəllənin 50-ci maddəsində yalnız göstərilirdi ki, "İş gününün başlanması və qurtarması vaxtı qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq surətdə daxili əmək intizam qaydaları ilə müəyyən edilir".

İş vaxtının rejimi qaydasını tənzimləyən yeni norma AR ƏM-in 95-ci maddəsində öz əksini tapdı.

2. *Bu maddənin redaksiyasının məzmunundan görünür ki, iş vaxtının rejimi qaydası müəssisənin fəaliyyətinə aid görülməli işlərin bir sutka, təqvim həftəsi və təqvim ayı ərzində bölüşdürülməsini özündə əks etdirir.*

3. *Şərhlə edilən maddənin məzmunundan aydın olunur ki, iş vaxtının rejimi müəssisədaxili intizam qaydaları, kollektiv müqavilə və ya əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir. Deməli, hər müəssisədə iş vaxtının rejimi qaydaları lokal aktlarla tənzimlənir. Nəzərə*

alınmalıdır ki, hər bir lokal akt Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan bütün normativ hüquqi aktlarına uyğun olmalıdır.

AR ƏM-in 182-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə görə 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.

AR ƏM-də və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan əmək, sosial və iqtisadi normalara nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirən kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri də etibarsızdır (AR ƏM-in 24-cü maddəsinin 2-ci hissəsi).

Əmək müqaviləsinə işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsinə AR ƏM-in 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsi yol vermir. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçilərə dəyən maddi və digər ziyan işəgötürən tərəfindən tam ödənilməlidir.

Adətən, iş vaxtının rejimi deyildikdə, iş vaxtı normasının müəyyən təqvim dövrü (gün, həftə, ay və s.) ərzində bölgüsü başa düşülür.

3. İş vaxtının rejimi aşağıda göstərilən kompleks məsələləri tənzimləyir. Bunlara

- a) gündəlik iş vaxtının müddəti;
- b) gündəlik iş vaxtının başlanması və qurtarması;
- c) işdə fasilələrin vaxtı və müddəti;
- ç) sutkadakı növbələrin sayı;
- d) növbə sənədləri və onların tərtibi;
- e) bir növbədən digər növbəyə keçirilmə;
- ə) iş vaxtının cəmlənmiş uçotu;
- f) işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəz günün verilməsi) qaydası;
- g) həftəlik iş günlərinin sayı aiddir.

İş vaxtının rejimi müəssisədaxili intizam qaydalarının tərkib hissəsi olub, hər bir işçi tərəfindən ona riayət olunmalıdır.

AR ƏM-in 95-ci maddəsinin birinci hissəsi ilə iş vaxtı rejiminin müəyyən edilmiş məsələləri ilə yanaşı ona başqa məsələlər də, o cümlədən iş gününün hissələrə bölünməsi və sair hallar da daxil edilə bilər.

AR ƏƏSMN qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə müvafiq olaraq hər ilin əvvəlində iş vaxtının rejimi ilə əlaqədar cari ilin iş vaxtı balansını tərtib edir və mətbuatda dərc etdirir.

Azərbaycan Respublikasının normativ hüquqi aktları ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətinə riayət olunmaqla hər bir müəssisənin iş vaxtının rejimi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq olunur.

Müəssisənin iş vaxtının rejimi Qaydaları ilə hər bir işçi tanış etdirilməlidir. Bu Qaydaların əsas hissələri (normaları) böyüldülmüş hərflərlə yazılaraq, müəssisənin girişinə yaxın, görünən yerdə lövhələrdən asılmalıdır.

İşçilər üçün müəyyən olunmuş iş vaxtının rejimin müəssisənin iş rejimindən fərqləndirmək lazımdır. Onlar üst-üstə düşməyə bilər.

5. İş vaxtının rejimi müəssisənin bütün işçiləri üçün eyni və yaxud ayrı-ayrı sahələrin işçiləri üçün müxtəlif ola bilər.

Əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığına əsasən fərdi iş vaxtı rejimi müəyyən oluna bilər.

6. *Iqtisadiyyatın sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət sahələrində ümumi sayı 50 nəfərdən az işçisi olan müəssisələrin işəgötürənləri AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş iş vaxtının rejimi qaydalarından fərqli başqa iş vaxtının rejimini də müəyyən edə bilər, bu şərtlə ki, həmin iş vaxtının rejimi işçilərin əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını məhdudlaşdırmaz və qüvvədə olan qanunvericiliklə ziddiyyət təşkil etməsin.*

AR ƏQM-dən fərqli olaraq, AR ƏM-də iş gününün hissələrə bölünməsi, dəyişkən (çevik) iş rejimi və s. kimi iş vaxtı rejimlərinə xüsusi norma həsr olunmamışdır. Fikrimizə, hazırda belə iş vaxtı rejimlərinin tətbiqini qanunvericilik qəti olaraq qadağan etmir. Əksinə, AR ƏM-nin 95-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən, işçilərin ümumi sayı 50 nəfər 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.

Belə ki, əməyin xüsusi xarakterinin nəticəsinin tələb etdiyi işlərdə iş günü, iş vaxtının ümumi müddəti gündəlik işin müəyyən edilmiş müddətindən çox olmamaqla, hissələrə bölünə bilər. Belə iş rejimi əsasən o sahələrdə tətbiq olunur ki, orada bütün iş günü ərzində iş həcminin bölgüsü qeyri-bərabər olsun. Bu da öz növbəsində gün ərzində işə bir neçə dəfə çıxmağı tələb edir. İş gününün hissələrə bölünməsi daha çox əhaliyə xidmət göstərən müəssisələrdə (şəhər sərnişin nəqliyyatı, ticarət müəssisələri, kommunal xidmətlər və s.) tətbiq olunur. İş gününün neçə hissəyə bölünməsi qanunvericiliklə müəyyən edilməmişdir. Təcrübədə, adətən, o bir iş günü ərzində 2 saatdan çox olmayan fasilə verilməklə iki hissəyə bölünür. Daha çox sayda fasilələr də verilə bilər. Bu fasilələr dövründə işçiyə əmək haqqı ödənilmir. Nahar fasiləsi də göstərilən fasilələrə daxil edilir.

Dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimi həm əmək müqaviləsi bağlanarkən, həm də əmək münasibətləri prosesində tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə həm müəyyən müddətə (müddətli), həm də qeyri-müəyyən müddətə (nüddətsiz) müəyyən oluna bilər. Dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimi o hallarda tətbiq olunur ki, hər hansı bir səbəbdən (məişət, sosial və s.) adi iş qrafikinə tətbiqi çətin (qeyri-mümkündür) və yaxud az səmərəlidir. İş vaxtının bu rejimi həm heç günlük və həm də altı günlük iş həftələrində, eləcə də digər iş rejimlərində tətbiq oluna bilər.

Dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejiminin tərkib elementləri aşağıdakılardır:

– qəti müəyyən edilmiş vaxt o vaxtdır ki, bu zaman işçi müəssisədə, iş yerində, bilavasitə işəgötürənin sərəncamında almalıdır;

– dəyişən vaxt o vaxtdır ki, bu müddət ərzində işçi işini özü istədiyi kimi başlamaq və qurtarmaq hüququna malikdir;

– istirahət və nahar fasiləsi vaxtı. Bu iş vaxtı rejiminin əsasında iş vaxtının cəmlənmiş uçotu durur. Burada gündəlik iş vaxtının (növbəsinin) müddəti 12 saatdan çox ola bilməz. Dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejiminin tərkib elementlərinin konkret müddəti və uçot dövrü kollektiv müqavilə ilə, müəssisədə iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir.

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.

lər. 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.

1. AR ƏM-in 96-cı maddəsi faktiki işlənmiş iş vaxtının dəqiq uçotunun aparılmasını işəgötürənə həvalə etmişdir.

Əmək qanunvericiliyi iş vaxtı uçotunun əsas üç növünü nəzərdə tutur. Bunlar:

a) gündəlik iş vaxtının uçotu;

b) həftəlik iş vaxtının uçotu;

c) iş vaxtının cəmlənmiş uçotudur.

Gündəlik uçot – eyni davamiyyətli hər iş günü üçün aparılır. Bu uçot dövrü müəyyən edilmiş qaydada müvafiq, həmin iş günü tam işlənmiş iş gününə və davamiyyətinə bərabərdir.

Həftəlik uçot – iş həftəsi qanunla normalaşan (40, 36, 24 saat) və müəyyən edilmiş həftəlik iş vaxtı norması daxilində gündəlik işin davamiyyəti iş cədvəli ilə müəyyən edilən hallarda tətbiq olunur.

AR ƏM-in 96-cı maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, qeydiyyat (uçot) dövründə iş vaxtının müddəti qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş saatlarının sayından çox olmamaq şərti ilə iş vaxtının cəmlənmiş uçotu tətbiq edilə bilər.

2. AR ƏM-in 96-cı maddəsinin mətni AR ƏQM-in 62-ci maddəsindən fərqlənir. AR ƏQM-in 62-ci maddəsinə görə fasiləsiz işləyən müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, habelə istehsalat (iş) şəraitinə görə işçilərin əlaqədar kateqoriyası üçün müəyyənləşdirilmiş gündəlik və ya həftəlik iş vaxtı müddətinə riayət etməyin mümkün olmadığı, ayrı-ayrı istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, şöbələrdə və bəzi növ işlərdə, müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqinə yol verilir. Uçot dövründə iş vaxtının müddəti normal iş saatlarının sayından çox olmamalı idi.

AR ƏM-in 96-cı maddəsində iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiq edilməsi fasiləsiz işləyən müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, habelə istehsalat (iş) şəraitinə görə işçilərin əlaqədar kateqoriyası üçün müəyyənləşdirilmiş gündəlik və həftəlik iş vaxtı müddətinə riayət etməyin mümkün olmadığı ayrı-ayrı istehsalatlarda və s. iş yerlərində tətbiq edilməsini artıq nəzərdə tutmur.

3. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu iş rejiminin mahiyyəti bundan ibarətdir ki, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş iş vaxtı normasına hər gün, yaxud hər həftə deyil, daha uzun vaxt – uçot dövrü (ay, rüb, mövsüm, il) üçün riayət olunmalıdır. Belə rejimdə qrafik, yaxud cədvəl üzrə iş vaxtının gündəlik, yaxud həftəlik müddəti müəyyən hədlər daxilində iş gününün, yaxud iş həftəsinin qanunla müəyyən olunmuş müddətindən kənara çıxa bilər. Bununla əlaqədar əmələ gələn az işlənmiş iş vaxtı, yaxud artıq iş vaxtı, bir qayda olaraq, uçot dövrünün çərçivələri daxilində elə balanslaşdırılır ki, uçot dövrü ərzində qrafik (cədvəl) üzrə iş saatlarının cəmi (məcmusu) işçilərin hər bir kateqoriyası üçün bu dövrün saatlarının normasına bərabər olsun. Saatların norması qanunvericiliyin işçilərin həmin kateqoriyası üçün 6 günlük iş həftəsi şərti ilə müəyyən etdiyi iş vaxtı müddətinin təqvim üzrə uçot dövründə iş günlərinin sayına vurulması yolu ilə müəyyən

edilir. Bu zaman istirahət günləri və hayram günləri ərəfəsindəki günlərdə iş vaxtının qısalması nəzərə alınmalıdır. Uçot dövrünün normal iş vaxtı hesablandıqda cədvələ görə həmin dövrə düşən, işçinin məzuniyyət, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi və s. ilə əlaqədar əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən azad olunduğu günlər çıxılır.

Ümumi qaydaya görə, müəyyən vaxt dövrlərində iş vaxtı norması gündəlik işin (növbənin) aşağıdakı müddəti əsas götürülməklə şənbə və bazar gündəri iki istirahət gününün müəyyən olunduğu 5 günlük iş həftəsinin hesablanma qrafiki üzrə hesablanır: 40 saatlıq iş həftəsində – 8 saat, bayramqabağı günlərdə – 7 saat. İş həftəsinin müddəti 40 saatdan az olduqda iş həftəsinin müəyyən olunmuş müddətinin 5 günə bölünməsi nəticəsində alınan saatların miqdarı müəyyən olunur; bu halda bayram günləri qabağı iş vaxtının qısalması həyata keçirilir.

Uçot dövrü bir ildən artıq ola bilməz. Belə rejimdən nəqliyyatda, kənd təsərrüfatında, habelə inşaatda geniş istifadə olunur.

İşçilərin təşkilinin vaxta metodu xüsusi əmək rejimi müəyyən olunmuşdur. Bu metoddan işin işçilərin daimi yaşayış yerindən kənarında həyata keçirildiyi və onların hər gün daimi yaşayış yerinə qayıtmasının təmin edilməsinin mümkün olmadığı hallarda istifadə olunur. İstehsalat obyektlərinin (sahələrinin) baza müəssisəsinin yerləşdiyi yerdən xeyli uzaqda olduğu; iş yerində sosial təyinatlı obyektlərin inşasının çətin olduğu; əmək ehtiyatlarının qıtlığının müşahidə olunduğu; işlərin ekstremal təbii-iqlim və ekoloji şəraitdə aparıldığı hallarda vaxta metodu əvəz edilməzdir.

Vaxta metodu ilə işə cəlb edilən işçilər işlərin görüldüyü istehsalat obyektində olduqları dövrdə işəgötürənin xüsusi olaraq yaratdığı, həmin işçilərin işləri yerinə yetirməsi və növbələrarası istirahət zamanı həyat fəaliyyətinin təmin edilməsi üçün nəzərdə tutulmuş bina və tikililər kompleksindən ibarət olan vaxta qəsəbələrində yaşayırlar.

İşlərin təşkilinin vaxta metodu ilə iş vaxtının cəmlənmiş uçotu ay, rüb, yaxud bir ildən artıq olmayan dövr üçün həyata keçirilir. Uçot dövrü bütün iş vaxtını, işəgötürənin yerləşdiyi yerdən, yaxud toplanış məntəqəsindən işin yerinə yetirildiyi yerə və geriyyə yol vaxtını, eləcə də həmin təqvim dövrünə düşən istirahət vaxtını əhatə edir. Bu zaman uçot dövrü ərzində iş vaxtının müddəti AR ƏM ilə müəyyən olunmuş iş saatlarının sayından artıq olmamalıdır. Növbənin gündəlik işinin müddəti 12 saatdan artıq olmamalıdır. Nəhar fasilələri nəzərə alınmaqla işçilərin gündəlik (növbələrarası) istirahətinin müddəti 12 saata qədər azaldıla bilər. Bu halda gündəlik istirahətin istifadə olunmamış saatları, eləcə də həftəlik istirahət günləri cəmlənir və uçot dövrü ərzində əlavə işdən azad günlər şəklində verilir. Cari ayda həftəlik istirahət günlərinin sayı həmin ayın tam həftələrinin sayından az olmamalıdır. İstirahət günləri həftənin istənilən gününə düşə bilər. Vaxta metodu ilə yerinə yetirilən işlərə yaşı 18-dən az olan işçilər, hamilə qadınlar və 3 yaşına-dək uşağı olan qadınlar, eləcə də işləri vaxta metodu ilə yerinə yetirməsi üçün tibbi əks-göstərişi olan şəxslər cəlb oluna bilməzlər.

4. Hazırda müəssisələrdə, idarə və təşkilatlarda iş vaxtının cəmlənmiş uçotunu aparmaq üçün müəyyən uçot dövrü götürülür (**Misal üçün:** bir ay, rüb və yaxud bir il). Altı günlük iş həftəsində iş vaxtının normasını müəyyən etmək üçün iş saati günlərə vurulur və iş vaxtı müəyyən olunur.

5. Şərh edilən maddənin tələbinə görə iş vaxtının cəmlənmiş uçotu qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş saatlarının sayından çox olmamalıdır.

İş vaxtının cəmlənmiş uçot dövrü bir ildən artıq, gündəlik (növbənin) müddəti isə 12 saatdan çox ola bilməz.

6. İş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqi qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı (əmr, sərəncamı və s.) ilə deyil, lokal aktlarla - kollektiv müqavilə, müəssisədə iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir.

Maddə 97. Gecə vaxtı işin müddəti

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

2. Əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır.

1. İşçilərin əmək hüquqlarının və istirahət vaxtının müdafiəsini təmin edən hüquqi təminatlardan biri də gecə vaxtı işin müddətinin (saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət) bir saat qısaldılmasıdır.

2. Gecə vaxtı iş insanın sağlamlığına zərərli təsir göstərdiyindən BƏT-in bir sıra tövsiyələrində gecə vaxtı işin məhdudlaşdırılmasına dair çağırışlar vardır.

3. Gecə vaxtı işin zərərli amillərinin azaldılması (zərərsizləşdirilməsi) üçün şərh olunan maddə belə bir qayda müəyyən edir ki, əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılmalıdır.

4. Şərh olunan maddənin birinci hissəsi, gecə vaxtı işin görüldüyü dövrün başladığı və qurtardığı vaxtı dəqiq göstərməklə, yuhuz gecə iş vaxtı müddətini deyil, həm də işin gecə vaxtı yerinə yetirildiyi dövrü müəyyən edir.

5. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsində göstərilir ki, işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır. Lakin bu hal iş vaxtı qısaldılmış işçi kateqoriyalarına şamil edilmir.

6. Əgər kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işçi əmək müqaviləsi ilə üzərinə götürdüyü öhdəliyi məhz, gecə iş vaxtı hesab edilən dövrdə (saat 22-dən səhər saat 6-dək) yerinə yetirilməli olduğu halda da iş vaxtının müddəti qısaldılmır. Bu zaman iş vaxtının həftəlik norması azaldılmır. Ona görə də gözətçi üçün növbə cədvəli 40 saatlıq həftəlik iş vaxtı normasının yerinə yetirilməsini təmin etməlidir. Məsələn, gecə gözətçisinin gecə vaxtı işi 40 saathq iş həftəsi norması nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

7. İqtisadiyyatın müəyyən sahələrində əmək prosesi dayandırılmadan işləyən müəssisələrdə, fasiləsiz olaraq məhsul istehsal edildiyi hallarda və istehsalın müvafiq şəraitinə görə, habelə bir istirahət günü olan altı günlük iş həftəsində gecə növbəsinin qısaldılmış iş günü gündüz iş növbəsində yerinə yetirilən iş vaxtı müddətinə bərabər tutulur (Misal üçün: elektrik stansiyalarında və s.).

İstehsalatların müvafiq şəraitlərində yerinə yetirilən işlərin siyahısı həmin müəssisələrin kollektiv müqavilələrində və ya digər lokal aktlarda göstərilə bilər.

8. Nəzərə almaq lazımdır ki, şərh olunan bu maddənin ikinci hissəsində "iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır" deyildikdə, iş vaxtı balansının azaldılması kimi yox, iş növbəsinin davamiyyətinin azalması kimi başa düşülməlidir. Bu o deməkdir ki, iş vaxtının növbə cədvəlləri tərtib edilərkən işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı saat 22-dən səhər saat 6-dək olan dövrdə düşdükdə, bu növbənin iş vaxtının müddəti gündüz iş növbəsinin müddətindən bir saat az müəyyən edilməlidir. Əgər iş vaxtının cəmlənmiş

uçotunda işin müvafiq dövrünə görə iş saatları müvafiq dövrün normal iş vaxtından az olarsa, belə halda işçi başqa istirahət günlərində həmin iş saatlarını işləməlidir.

9. Gecə vaxtı işin müddətinin bir saat qısaldılması təbii ki, həftəlik iş vaxtı normasının qısaldılmasına səbəb olur. Gecə vaxtı işin müddətinin bir saat qısaldılması işlənilməmiş saatların yenidən işlənilməsinə səbəb ola bilməz.

10. Gecə işlərinə bir qayda olaraq, 18 yaşını çatmış və fiziki cəhətdən sağlam işçilər cəlb edirlər.

11. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çox növbəli iş rejiminə görə əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən (Burada "Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir) müəyyən edilmiş həddən aşağı olmamaqla işəgötürən tərəfindən yüksək məbləğdə ödənilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 166-cı maddəsinin birinci hissəsinin şərhinə).

Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqına əlavə ödənişin konkret məbləği əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 166-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərhinə).

Maddə 98. Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər

1. Gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşnadək uşağı olan qadınların, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir.

2. Əlil işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər.

1. Şərh olunan maddə gecə vaxtı işlərə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçi kateqoriyalarını dəqiq müəyyən etmişdir.

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 nömrəli fərmanına müvafiq olaraq AR ƏM-in 98-ci maddəsinin ikinci hissəsi, ə nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini – Tibbi Sosial Ekspert Komissiyaları (bundan sonra TSEK) həyata keçirir.

2. Bu maddənin birinci hissəsində gecə vaxtı görülən işlərə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçi kateqoriyasına – hamilə qadınlar, üç yaşnadək uşağı olan qadınlar və yaşı 18-dən az olan işçilər, ikinci hissəsində isə əlillər daxil edilmişdir.

3. Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər sırasına yaşı 18-dən az olan işçilər də daxil edilmişdir. Gecə vaxtı görülən işlərə 18 yaşına çatmış işçilər cəlb edirlər və saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət isə gecə vaxtı sayılır.

Nəzərə almaq lazımdır ki, yaşı 18-dən az olan işçilər üçün saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət gecə vaxtı hesab edilir. Ona görə də növbə cədvəlləri tərtib edilərkən və ya gecə vaxtı görüləcək işlər müəyyən edilərkən, yaşı 18-dən az olan işçilərin axtarış saat 20-dən səhər 7-dək olan müddətdə işə cəlb olunmalarına yol verilməməlidir.

4. Qanun əlillərin gecə işlərinə cəlb edilməməsi üçün əlilliyin səbəbinə, onların qrupuna və əlillik müddətinə heç bir əhəmiyyət vermir. Yəni əlil hesab olunmuş şəxs əlilliyin səbəbindən, qrupundan və müddətindən asılı olmayaraq heç bir halda işəgötürən tərəfindən məcburi surətdə gecə işlərinə cəlb edilə bilməzlər.

Lakin şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə görə əlil işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və TSEK-in rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər.

Əlil işçi gecə vaxtı işləməyə yazılı surətdə razılıq versə də belə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən buna icazə verilmədikdə işəgötürən əlil işçini əlillik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq gecə işlərinə cəlb edə bilməz.

AR ƏM-in 98-ci maddəsinin redaksiyası ilə əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 53-cü maddəsinin redaksiyasını müqayisə edərkən aydın olur ki, gecə vaxtı işlərinə cəlb edilə bilinməyən işçi kateqoriyaları siyahısında müəyyən dəyişiklik aparılmışdır.

5. Əvvəllər qüvvədə olmuş qanunvericiliyə görə gecə işləri vaxtına südəmər uşağı olan anaların, bir yaşınadək uşağı olan qadınların cəlb edilməsinə yol verilmirdi. Lakin hazırda qüvvədə olan qanunvericilik üç yaşınadək uşağı olan qadınların gecə işlərinə cəlb edilməməsinə nəzərdə tutur.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 53-cü maddəsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda "işçilərin başqa kateqoriyaları"nın da gecə işlərinə cəlb edilməməsinə məhdudiyət qoyurdusa, hazırda qüvvədə olan AR ƏM-in 98-ci maddəsində belə məhdudiyət müəyyən edilməmişdir.

6. Əvvəllər qüvvədə olan qanunvericilik gecə iş vaxtında işçilərin işə cəlb olunmasına tibb müəssisələrinin-Həkim Əmək Ekspert Komissiyasının (HƏEK) və ya Həkim Məsləhət Komissiyasının (HMK) verdiyi arayışa əsasən onların sağlamlığına əks göstəriş olduğu halda işə cəlb olunmalarına yol vermirdi. Keçmiş SSRİ XKS-in qərarı ilə təsdiq edilmiş "Vərəm xəstəliyinə yoluxmuş fəhlə və qulluqçuların işə düzəldilməsi haqqında" 1943-cü il 5 yanvar tarixli Təlimatın (Sbornik normativnix aktov o trude. Ç.1. M., 1984. S.268) 3-cü bəndinə müvafiq olaraq vərəm xəstəliyinə tutulmuş işçilər vərəm dispanserinin Həkim Məsləhət Komissiyasının müvafiq arayışına görə müəssisənin müdiriyyəti tərəfindən gecə işlərinə cəlb edilməsindən azad olunurdu və müddətsiz olaraq gündüz növbəsində işə keçirilirdi. Lakin AR ƏM-in 98-ci maddəsində əvvəlki qanunvericilikdən fərqli olaraq digər işçi kateqoriyalarının gecə işlərindən azad edilə biləcəyi norması nəzərdə tutulmamışdır. Buna baxmayaraq AR ƏM-in 231-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, 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. Ona görə də müəssisənin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq gecə vaxtı iş işçisinin bu və ya digər xəstəliyinə və ya ümumi səhhətinə zərərli təsir göstərsə, tibb müəssisələrinin rəyinə (müvafiq arayışına) əsasən işəgötürən onu gecə işinə cəlb etmədən müəyyən müddət ərzində və ya müddətsiz olaraq azad edib, gündüz işlərinə, yaxud da özünün razılığı ilə (AR ƏM-in 59-cu maddəsi) başqa işə keçirə bilər.

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, 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.

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.

1. Bu Məcəllənin 89-cu maddəsi ilə həftəlik və gündəlik iş vaxtının maksimum müddətləri müəyyən edilir. (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 89-cu maddəsinin şərhinə).

2. İş vaxtından artıq iş vaxtının mücərrəd anlayışı AR ƏM-in 99-cu maddəsinin birinci hissəsində verilmişdir.

İş vaxtından artıq işin anlayışını daha aydın müəyyənləşdirmək üçün bu maddənin birinci hissəsində "müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq" məfhumun şərh edilməsinin mühüm əhəmiyyəti vardır. Burada "müəyyən olunmuş iş günü" dedikdə – həm qanunla, həm də qanuna müvafiq olaraq, müəssisə və təşkilatların iş (növbə) qrafikləri, müəssisədaxili intizam qaydaları və iş cədvəli ilə işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) görə müəyyən edilmiş gündəlik normal iş vaxtı başa düşülür.

Həmi iş günü vaxtından artıq dövr ərzində yerinə yetirilən iş, həm də iş növbəsindən artıq müddət ərzində görülən iş, iş vaxtından artıq görülən iş sayılır.

3. Natamam iş vaxtı ilə işləyən işçilərin gündəlik normal iş müddəti ərzində yerinə yetirdikləri işlər, iş vaxtından artıq iş hesab edilmir. Əgər işçi gündəlik normal iş vaxtından sonra başqa müəssisədə əvəzçilik üzrə işləyirsə, əvəzçilik qaydasında yerinə yetirdiyi iş, iş vaxtından artıq iş hesab edilmir.

4. İşçinin müəssisədaxili əvəzçilik üzrə işləməsi üçün təşəbbüskar tərəf işçi, iş vaxtından artıq işin yerinə yetirilməsində təşəbbüskar tərəf isə udətən işəgötürən olur.

5. Müəssisədaxili əvəzçilik üzrə görülən iş işəgötürənin təşəbbüsü ilə, iş vaxtından artıq işə cəlb edilmə isə işçinin təşəbbüsü ilə həyata keçirilə bilməz. İşçinin iş vaxtından artıq işləməsinə razılıq verməsi heç də iş vaxtından artıq işin, işçinin təşəbbüsü ilə həyata keçirilməsi deyildir. Bunun əksinə olaraq işəgötürənin işçiyə müəssisədaxili əvəzçilik üzrə işləməsinə razılıq verməsi, əvəzçilik üzrə işin görülməsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə həyata keçirilməsi kimi qiymətləndirilməməlidir.

6. AR ƏM qəbul ediləndə AR ƏQM-in 59-cu maddəsinə müvafiq olaraq iş vaxtından artıq işin görülməsinə bir qayda olaraq yol verilmirdi. İş vaxtından artıq işlərə yalnız AR ƏQM-in 60-cu maddəsində nəzərdə tutulan müstəsna beş halda yol verilə bilərdi.

İşçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunması müəssisə, idarə və təşkilatların həmkarlar ittifaqı komitələrinin razılığı ilə həyata keçirilirdi.

7. AR ƏQM-in 59-cu maddəsindən fərqli olaraq AR ƏM-in 99-cu maddəsinin birinci hissəsi işçinin iş vaxtından artıq işə cəlb olunmasına müstəsna hal kimi baxmur, işçinin iş vaxtından artıq işə cəlb olunması üçün müəssisənin, idarənin və təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsindən razılıq almaq tələbini işəgötürənin qarşısında imperativ (mütləq) şərt kimi qoymur. Lakin qüvvədə olan Məcəllənin 101-ci maddəsi qanunla müəyyən edilmiş hallarda da iş vaxtından artıq işlərin yerinə yetirilməsini, görülməsini, tamamlanmasını müstəsna hal kimi qiymətləndirir.

8. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinə görə indi işçi iş vaxtından artıq işə əvvəllər olduğu kimi yalnız AR ƏQM-in 60-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş müstəsna konkret hallarda deyil, həm bu maddənin ikinci hissəsində və həm də bu Məcəllənin 101-ci maddəsində göstərilən müstəsna hallar mövcud olduqda cəlb edilə bilər. Lakin işçi iş vaxtından artıq işə cəlb edilərkən işəgötürənin bu haqda əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı tələb olunur. İşçinin razılığının hansı formada (yazılı və ya şifahi formada) olması şərh edilən maddədə göstərilir. Təcrübədə bu məsələ ilə əlaqədar yarana biləcək əmək mübahisələrinə yol verilməməsi üçün AR ƏM-in 99-cu maddəsinin birinci hissəsinə müəyyən edilmiş qaydada "işçinin" sözündən sonra "yazılı" sözünün əlavə edilməsi məqsədə müvafiq olardı.

Ancaq Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsində (bundan sonra RF ƏM) işçinin iş vaxtından artıq işə cəlb olunması üçün işçinin yazılı razılığı tələb olunur.

9. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilmələrinə yol verilə bilən halları nəzərə tutmuşdur. Bu maddədə göstərilən hallar iş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar hesab edilmir. İş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar 101-ci maddəyə daxil edilmişdir. Lakin AR ƏM-nin 99-cu maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş bəzi hallar bu Məcəllənin 101-ci maddəsində də, yəni iş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar sırasına daxil edilmişdir. Təbii fəlakətin, istehsal qəzasının qarşısının alınması halları həm bu Məcəllənin 99-cu maddəsinin ikinci və həm də 101-ci maddənin birinci hissəsinin "a" bəndinə daxil edilmişdir. Fikrimizcə, AR ƏM-in 99-cu maddəsinin ikinci hissəsindən "Təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının və digər" müddəəsi çıxarılmalıdır. Çünki təcrübədə çəşqinlik vardır.

AR ƏM-in 99-cu maddəsi müəyyən olunmuş hallarda işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verməklə yanaşı eyni zamanda həm də işəgötürəndən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl etməsini tələb edir.

10. Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsinin redaksiyası əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 59-cu maddəsinin 4-cü hissəsinin redaksiyasından fərqlənir. AR ƏQM iş vaxtından artıq işlərə yalnız müəyyən kateqoriyalı işçilərin buraxılmamasını nəzərdə tuturduca, hazırda qüvvədə olan AR ƏM-in 99-cu maddəsinin üçüncü hissəsi bəzi kateqoriyalı işçilərlə yanaşı, həm də xüsusi ilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin də iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol vermir.

AR ƏQM-in 59-cu maddəsinin 4-cü hissəsində deyilirdi: "İş vaxtından artıq işlərə aşağıdakılar buraxılmırlar:

– hamilə qadınlar və südəməz uşağı olan analar, habelə bir yaşınadək uşağı olan qadınlar (AR ƏQM-nin 176-cı maddəsi);

– yaşı on səkkizdən aşağı olan şəxslər (AR ƏQM-nin 198-ci maddəsi);

– istehsalatdan ayrıldıqdan ümumtəhsil məktəblərində və axşam (növbə) texniki peşə məktəblərində, habelə gündüz texniki peşə məktəbləri yanında axşam (növbə) şöbələrində (qruplarında) təhsil alan işçilər məşğələ günlərində (AR ƏQM-nin 213-cü maddəsi);

– qanunvericiliyə müvafiq surətdə işçilərin başqa kateqoriyaları".

AR ƏM-in 242-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə hamilə qadınların və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınların, bu Məcəllənin 254-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə yaşı 18-cən az olan işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunması qadağan edilir.

Üç yaşından on dörd yaşınadək uşağı olan, həmçinin on altı yaşınadək əlil uşağı olan qadınlar (AR ƏM-in 242-ci maddəsinin ikinci hissəsi), habelə əlillər iş vaxtından artıq iş-

lərə yalnız onların razılığı ilə cəlb edilə bilərlər. Əlillər iş vaxtından artıq işlərə bu şərtlə cəlb edilə bilərlər ki, tibbi tövsiyəyə görə, həmin işlər onların səhhətinə mənfi təsir göstərməmiş olsun. ("Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 29-cu maddəsinin dördüncü hissəsi).

AR ƏM-in 99-cu maddəsinin üçüncü hissəsi iqtisadiyyatın bütün sahələrində əmək şəraiti ağır və zərərli olan sahələrdə deyil, yalnız xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunmasını qadağan edir. Orada deyilir: "Xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş digər hallarda iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol verilmir.

11. Qanunverici orqan iqtisadiyyatın təsərrüfat və qeyri təsərrüfat sahələrinin, əmək şəraiti ağır və zərərli olan müəssisələrində, işçilər bütün iş günü (növbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərə cəlb edildiyi hallarda, həmin işlərin yerinə yetirilməsi üçün sərf olunan artıq iş vaxtı müddətinin iki saatdan çox yol verilmədiyini müəyyənləşdirmişdir.

12. Hər bir müəssisənin işəgötürəni işçiləri iş vaxtından artıq işə cəlb edərkən bu Məcəllənin "Əməyin mühafizəsi" bölməsində və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş normalara əməl etməli və həm də bu işçilərə normal istehsalat və sosial-məişət şəraiti yaratmalı, əməyin təhlükəsizliyinin təmin olunması üçün bütün tədbirləri həyata keçirməlidir. Uzun illərin təcrübəsi göstərmişdir ki, istehsalatlarda baş verən ağır bədbəxt hadisələr, o cümlədən ölümlə nəticələnən bədbəxt hadisələrin baş verməsinə əsas səbəb işəgötürən tərəfindən işçilərin uzun müddət məzuniyyətə buraxılmamasının tez-tez iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinin, onların vaxtılı-vaxtında tibbi müayinədən keçirilməməsinin, əməyin mühafizəsi qaydalarına tam və düzgün əməl olunmamasının, işçilər üçün normal istehsalat və sosial məişət şəraitinin yaradılmamasının, əməyin təhlükəsizliyini lazımi qaydada təmin edilməməsinin nəticəsidir.

Odur ki, işçilər iş vaxtından artıq işə cəlb olunarkən hər bir işçinin il ərzində iş vaxtından artıq işə cəlb olunduğu ümumi iş saatların cəmi, işin ağırlıq dərəcəsi nəzərə alınmalı, belə işçilər üçün istehsalat və sosial-məişət şəraiti yaxşılaşdırılmalı, əməyin təhlükəsizliyi hərtərəfli təmin olunmalıdır.

Bu və ya digər işin iş vaxtından artıq iş olub-olmaması haqqında məsələni həll etmək üçün bilmək lazımdır ki, həmin işçi üçün müəyyən olunmuş iş vaxtının müddəti hansıdır. İş vaxtının gündəlik uçotu zamanı müəyyən olunmuş iş günü və yaxud iş növbəsindən artıq müddət ərzində görülən iş vaxtından artıq iş hesab olunacaqdır (**Misal üçün:** 8 saatlıq iş günü zamanı 8 saatdan artıq müddət ərzində görülən iş).

İşçi iş vaxtından artıq işlərə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə cəlb olunur. Əgər işçinin iş vaxtından artıq işə cəlb olunması barədə işəgötürən tərəfindən müvafiq əmr (sərəncam, qərar) verilməmişsə, lakin işəgötürənin şifahi göstərişi ilə işə cəlb olunmuşsa, bu iş də iş vaxtından artıq iş hesab olunmalıdır.

İşçi işəgötürənin razılığı olmadan özbaşına iş yerində qalıb iş günü vaxtından artıq müddət ərzində əmək vəzifələrini yerinə yetirərsə, bu iş vaxtından artıq iş hesab oluna bilməz.

İşçilərə iş vaxtından artıq dövr ərzində görülən işin hər saati üçün əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla; əməyin işəməzd ödənilmə sistemində işəməzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində ödənilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 165-ci maddəsinin şərhinə).

Müstəqil Dövlətlər Birliyinə (bundan sonra MDB) daxil olan bəzi respublikaların - misal üçün RF ƏM-in 152-ci maddəsinə görə işçi iş vaxtından artıq işə cəlb olunduğu hallarda bu iş üçün ona ödənilməli olan yüksək əmək haqqının əvəzinə işçinin arzusuna əsasən işlədiyi iş vaxtından artıq vaxtdan çox olmamaq şərti ilə başqa istirahət vaxtı verilə bilər. Lakin AR ƏM-in 165-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə görə iş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir.

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.

1. *Şərh edilən maddə işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilən vaxtın son hədlərini tənzimləyir.*

2. *Bu maddənin sərəlvhəsi əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 61-ci maddəsinin sərəlvhəsi kimi "İş vaxtından artıq işlərin son həddi" adlandırılmışdır.*

3. *Həmin maddələrin sərəlvhələri eyni adlandırılrsa da mətnlərinin redaksiyasında böyük fərqlər vardır. Bu fərqlərdən biri odur ki, AR ƏQM-in 61-ci maddəsi iki hissədən, ƏM-in 100-cü maddəsi isə bir hissədən ibarətdir. Həmin maddələri müqayisə edərkən aydın olur ki, AR ƏQM-in 61-ci maddəsinin birinci hissəsində iş vaxtından artıq işlər hər işçi üçün dalbadal iki gün ərzində dörd saatdan və ildə 120 saatdan çox ola bilməzdi.*

4. *Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 61-ci maddəsinin norması həm normal əmək şəraitində və həm də ağır və zərərli işlərdə hər işçi üçün dalbadal iki gün ərzində dörd saatdan çox olmayan iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol verirdi.*

Ancaq AR ƏM-in 100-cü maddəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, 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.

AR ƏM əvvəlki Məcəllədən fərqli olaraq, ağır və zərərli olan iş yerlərində çalışan işçilərə iş vaxtından artıq işlərə dalbadal gələn iki iş günü ərzində iki saatdan çox olmayan vaxt ərzində işə cəlb oluna bilməsi normasını müəyyən etməklə həmin sahələrdə işləyən işçilərin sağlamlığının qayğısına qalmaq məqsədini daşıyır.

5. *İş vaxtından artıq işlərin son həddini müəyyən edən AR ƏQM-in 61-ci maddəsinin birinci hissəsi hər işçi üçün ildə 120 saatdan çox olmayan iş vaxtını müəyyən etdiyi halda, bu Məcəllənin 100-cü maddəsi həmin normanın son həddini müəyyən etmədi. Lakin iş vaxtından artıq işə cəlb olunan illik iş vaxtının maksimum norması RF ƏM-in 98-ci maddəsində (ildə 120 saatdan, həftədə 16 saatdan, gündə 4 saatdan çox olmamaq şərti ilə) nəzərdə tutulmuşdur. Lakin bununla belə əməyin mühafizəsi baxımından AR ƏM-in 100-cü maddəsində işçilərin təqvim ili ərzində iş vaxtından artıq işə cəlb oluna bilən iş vaxtının son həddi göstərilməsə də belə işlər təqvim ili ərzində 120 saatdan çox, iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilərlər (AR ƏM-in 100-cü maddəsinə "İşçi iş ili ərzində 100 saatdan çox olmayan iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz" cümləsi əlavə edilməsi məqsədə müvafiq olardı.).*

6. *AR ƏQM-in 61-ci maddəsinin ikinci hissəsi müəyyən etmişdir ki, işgötürən iş vaxtından artıq işlənmiş saatların dəqiq uçotunu aparmağa borclu idi. Lakin hazırda qüvvədə olan AR ƏM-in 100-cü maddəsində belə norma yoxdur. Lakin həmin norma artıq, bu*

Məcəllənin "İş vaxtının uçotu"nu tənzimləyən 102-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur. Orada deyilir: "İşəgötürən faktik olaraq hər bir işçinin iş vaxtının və iş vaxtından artıq işlənmiş saatların dəqiq, dürüst uçotunu aparmağa borcludur".

7. Sahə (tarif) sazişlərində iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində (nəqliyyat, rabitə və s. sahələrdə) və eləcə də müəssisələrin kollektiv müqavilələrində iş vaxtını və istirahət vaxtını tənzimləyən Əsasnamələrinə il ərzində işçilərin iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə icazə verilən iş vaxtının son həddi nəzərdə tutula bilər. Lakin işçilərin iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə icazə verilən iş vaxtının son həddi ildə 120 saatdan, həftədə 16 saatdan (əmək şəraiti zərərli və ağır olan iş yerlərində 8 saatdan), dalbadağ gələn 2 iş günü ərzində 4 saatdan (əmək şəraiti zərərli və ağır olan iş yerlərində isə dalbadağ gələn 2 iş günü ərzində 2 saatdan) artıq ola 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 qarşısını almaq korlanması, sıradan çıxması təhlükəsi zamanı işlərin tamamlanması zəruriyyəti olduqda;

ç) işçilərin əksəriyyətinin işinin dayandırılmasına səbəb olan sıradan çıxmış mexanizmlərin, qurğuların təmiri, bərpaı 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.

1. İşçilər iş vaxtından artıq işlərin yerinə yetirilməsinə bir qayda olaraq cəlb olunma bilməzlər. Bununla belə bu Məcəllənin 99-cu maddəsinin ikinci hissəsində deyildiyi kimi təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının və digər fəvqəladə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrini aradan qaldırılması, habelə tezkorlanan malların itkisinin qarşısını almaq məqsədi ilə müəyyən olunmuş qaydalara əməl olunmaqla işçinin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, şərh edilən maddədə iş vaxtından artıq işlərin yerinə yetirilməsinə işçilərin cəlb olunması yalnız qanunda nəzərdə tutulmuş hallar mövcud olduqda müstəsna hal kimi icazə verilir.

2. AR ƏM-in 101-ci maddəsində nəzərdə tutulan iş vaxtından artıq işlərə işçilərin müstəsna hal kimi cəlb olunması əsasları yalnız bu maddənin a, b, c, ç və d bəndləri ilə müəyyən edilmişdir.

3. Şərh edilən maddədə nəzərdə tutulmuş iş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar qətidir və geniş təfsir edilə bilməz. Ona görə də bu maddədə göstə-

rilən əsaslar olmadıqda iş vaxtından artıq işin aparılmasına yol verilmir və işçilər belə işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb oluna bilməzlər. Lakin işçi işəgötürənin sərəncamı ilə iş vaxtından artıq işlərə qanunda nəzərdə tutulmamış işlərin görülməsinə cəlb edilmişdirsə, həmin işlər də iş vaxtından artıq görülmüş işlər sayılır və iş vaxtından artıq vaxtda görülmən işə görə əmək haqqı AR ƏM-in 165-ci maddəsinə müvafiq olaraq ödənilməlidir.

4. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 60-cı maddəsində də iş vaxtından artıq işlərə müstəsna hallarda bu maddədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla yol verilirdi. AR ƏM-də bu əsaslar dəyişilmədən, yalnız kiçik redaksiya xarakterli düzəlişlər verilərkən 101-ci maddəyə daxil edilmişdir.

5. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi işəgötürənə bir vəzifə olaraq tapşırılmışdır ki, bu maddədə nəzərdə tutulan müstəsna hallarda iş vaxtından artıq işlərə işçilərin cəlb edilməsini doğuran səbəblərin vaxtında aradan qaldırılması üçün bütün zəruri tədbirləri həyata keçirsin.

İşəgötürən eyni zamanda işin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işdə fasiləyə yol verilməyən hallarda işdə olan işçini əvəz edən işçi işə gəlmədikdə işi davam etdirmək üçün iş vaxtı (növbəsi) qurtarmış işçini başqa işçi ilə əvəz olunması üçün lazımı tədbirləri görməlidir.

Maddə 102. İş vaxtının uçotu

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

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

1. İş vaxtının uçotu gündəlik, həftəlik və cəmlənmiş ola bilər. Bütün hallarda hər iş gününə görə işçinin işlədiyi vaxt nəzərə alınır.

İş vaxtının gündəlik uçotu gündəlik iş bərabər davamiyyətli olduqda tətbiq edilir.

Bu Məcəllə və sair normativ hüquqi aktlar ilə müəyyən edilən hallarda və qaydada işçi iş vaxtının gündəlik müddətindən artıq müddətdə işi yerinə yetirə bilər. Bu həm işçinin təşəbbüsü ilə (məsələn, daxili əvəzçilik üzrə), həm də işəgötürənin təşəbbüsü ilə (iş vaxtından artıq işi) həyata keçirə bilər.

İş vaxtının həftəlik uçotu zamanı gündəlik işin davamiyyəti qrafiklə müəyyən olunur və həftənin müxtəlif günlərində fərqlənə bilər. Bu zaman həftəlik iş vaxtının norması AR ƏM-in 89-cu maddəsinin III hissəsində müəyyən olunmuş normadan artıq ola bilinməz.

2. Əmək qanunvericiliyi həm işçilərin və həm də işəgötürənin qarşısında iş vaxtından məqsədyönlü və səmərəli istifadə etmək vəzifələrini qoymuşdur.

3. İşçilər iş yerlərinə vaxlı-vaxtında gəlməli, iş vaxtının müəyyən edilmiş davamiyyətinə əməl etməli, məhsuldar əmək üçün iş vaxtından səmərəli istifadə etməli, iş vaxtının itkisinə yol verməməlidirlər.

4. İş vaxtı ərzində işçiləri işdən ayırmaq, ictimai işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb etmək, iclaslar, yığıncaqlar keçirmək, idman yarışları təşkil etmək, əmək vəzifələrinin icrası ilə əlaqədar olmayan sairə tədbirlərə dəvət etmək qadağan olunmuşdur.

5. İşlənmiş vaxt, işçiyə ayrılmış iş yerində onun əmək funksiyasına faktiki olaraq başladığı andan, işin faktiki qurtardığı anadək olan dövrü əhatə edir. Bu vaxta həm is-

tehsal prosesi və həm də tapşırılmış işin yerinə yetirilməsi üçün hazırlıq işlərinin görülməsi, iş yerinin səhmana salınması, tapşırığın, naryadın alınması, sənədlərlə tanışlıq dövrü daxildir.

Əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş bəzi fasilələr faktiki iş vaxtına daxil edilir. Məsələn, körpə uşağını əmizdirmək (yedizdirmək) üçün qadınlara verilən fasilələr (AR ƏM-in 244-cü maddəsi), ilin soyuq vaxtlarında işçilərin isinməsi üçün və ya havanın temperaturu 45 dərəcə Selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində işləyənlərə fasilələrin verilməsi (AR ƏM-in 233-cü maddəsi) və s.

İşlənilməmiş vaxta işçinin yaşayış yerindən işə gəlib-getmə müddəti, iş vaxtı başlanana qədər və iş vaxtı qurtardıqdan sonra xüsusi iş paltarlarının geyinib-soyulması vaxtı daxil edilmir.

6. Müəssisələrdə iş vaxtının başlanması və qurtarılması, habelə nahar fasiləsi quraşdırılmış siqnal və başqa üsullarla həyata keçirilir. Hər bir müəssisənin girişində düz işləyən mexaniki və ya elektron saat quraşdırılmalıdır. İşə başlayan və işdən gedən hər bir işçi müəssisədə müəyyən edilmiş qaydada özünün işə gəlişi və gedişi barədə müvafiq qeydiyyat aparmalıdır.

İşçilərin işə gəlişi və işdən gedişi müəyyən edilmiş forma üzrə iş vaxtının uçotu tabelində aparılır. Bu tabeldə təkcə işçinin işə gəldiyi və işdən getdiyi qeyd edilmir. Burada həm də işçilərin işə gecikdikləri müddət, boşdayanmalar, işçilərin iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsi, işə gəlməməsi (iş buraxma) və sair hallar da göstərməklə iş vaxtının uçotu aparılır.

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

8. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də iş vaxtının uçotunun aparılması qaydası barədə ayrıca maddə olmasa da belə uçotun aparılması müxtəlif normativ hüquqi aktlar və müəssisələrin daxili əmək intizam qaydaları ilə tənzimlənirdi.

9. İş vaxtının dəqiq uçotunun aparılması müəssisədə əmək və icra intizamının vəziyyətini aydınlaşdırmaq, onu möhkəmləndirmək və sair iş vaxtından səmərəli istifadə etmək məqsədləri daşıyır.

V BÖLMƏ **İSTİRAHƏT VAXTI VƏ İŞÇİLƏRİN MƏZUNİYYƏT HÜQUQLARI**

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 davamiyyəti ni müəyyən etmək mümkün olmadıqda, işgötürən 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.

1. AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə görə hər kəsin istirahət hüququ vardır. Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

Konstitusiyanın bu maddəsindən göründüyü kimi işçilərin istirahət hüququ təkcə onlara verilən ayrı-ayrı istirahət vaxtı növlərindən istifadə etməsinə təminat verməklə, eyni zamanda, həm də qanunla müəyyən olunmuş iş vaxtı müddətinə riayət etmək vəzifəsini onların üzərinə qoyur. Bu da onu göstərir ki, iş vaxtı ilə istirahət vaxtı biri digəri sıx bağlıdır, əlaqəlidir. İş vaxtına qənaət olunması istirahət vaxtını artırır. İstirahət vaxtı iş vaxtı ilə biri digərini əvəz edir.

2. AR ƏM-in 103-cü maddəsi istirahət vaxtının leqal anlayışını vermir. Lakin istirahət vaxtı elə bir vaxtdır ki, bu vaxt ərzində işçi əmək müqaviləsi ilə üzərinə götürdüyü öhdəliklərin yerinə yetirilməsindən azad edilir və həmin vaxtdan öz mülahizəsinə görə istifadə edir.

İstirahət və nahar etmək üçün fasilə müddəti iş vaxtına daxil edilmir və haqqı ödənilmir. Elə buna görə də işçi gündəlik nahar fasiləsindən öz mülahizəsinə görə istədiyi gimi istifadə etmək hüququna malikdir.

3. Əmək qanunvericiliyi istirahət vaxtının beş növünü tanıyır ki, bunlar da aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) iş vaxtı ərzində olan fasilələr;
- b) iş günü arası fasilələr;
- c) həftəlik istirahət günləri;
- ç) bayram günləri;
- d) məzuniyyətlər.

3. AR ƏQM-də işçilərə istirahət və nahar üçün verilən fasilənin davamiyyət müddəti nəzərdə tutulmamışdır. RF ƏM-dən (maddə 108) fərqli olaraq AR ƏM-də (103-cü maddədə) iş günü (növbəsi) ərzində işçilərə verilən gündəlik istirahət və nahar fasiləsinin davamiyyət müddəti müəyyənləşdirilməmişdir. İş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar üçün verilən fasilənin vaxtı və davamiyyəti hər bir müəssisənin müəssisədaxili əmək intizam qaydaları ilə tənzimlənir və bir qayda olaraq iş başladıqdan dörd saat sonra, azı 30 dəqiqə, lakin iki saatdan çox olmayaraq müəyyən edilir.

Təcrübədə bir qayda olaraq natamam iş vaxtı ilə və əvəzçilik üzrə işləyən işçilərə gündəlik iş saatının müddəti dörd saatdan çox olmadığı üçün iş günü ərzində istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilmir. Lakin işin davamiyyət müddətindən asılı olaraq həmin kateqoriyadan olan işçilərə də istirahət və nahar fasiləsi verilməsi qaydası, müəssisədaxili intizam qaydalarında, kollektiv müqavilədə və habelə əmək müqaviləsində müəyyən şərt və qaydalar müəyyən edilə bilər.

4. İş günü (növbəsi) ərzində işçilərə verilən fasilələr iki hissəyə ayrılır. Bunlardan biri əsas fasilə, ikincisi isə əlavə fasilədir. Əlavə fasilələr – xüsusi fasilələr də deyilir. Əsas və əlavə fasilələr spesifik xüsusiyyətlərinə görə biri digərindən fərqlənir.

İş günü ərzində işəgötürən işçiyə istirahət etmək və nahar etmək (qidalanmaq) üçün verdiyi fasilə əsas fasilədir. Bu fasilə bütün işçilərə verilir. Həmin fasilə iş vaxtına daxil edilmir və işçilərə bu fasilə dövrü üçün əmək haqqı ödənilmir. Lakin əlavə fasilələr əmək və iqlim şəraitindən asılı olaraq bəzi ayrı-ayrı kateqoriyalı işçilərə verilir və iş vaxtına daxil edilir. Həmin fasilə dövründə əmək haqqı ödənilir. Məsəl üçün AR ƏM-in 244-cü maddəsinə görə yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yeyizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər üç saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir. Hər bir müəssisənin kollektiv müqaviləsində və ya əmək müqaviləsində bu fasilənin davamiyyətinin daha çox müddətdə müəyyən edilməsi nəzərdə tutula bilər. Uşağın əməzdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır. Qadınların arzuları ilə uşağın əməzdirilməsi 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 arzusunda olarsa, onda onun əmək haqqı tani saxlanılmaqla iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır.

AR ƏM-in 233-cü maddəsinə müvafiq olaraq işçilər aşağı temperatur və şiddətli külək şəraitində açıq havada, habelə ilin soyuq vaxtlarında qızdırılmayan qapalı binalarda işləyərkən onlara qızınmaq üçün fasilələr verilir. Əgər havanın temperaturu 45 dərəcə Selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində işləyərkən onlara bu maddə ilə müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir. Bu əlavə fasilələr iş vaxtına daxil edilir və həmin fasilə zəmanə əmək haqqı işçinin tarifi məqsətinə görə ödənilir.

Mülki aviasiya, dəmir yolu, dəniz limanlarında və habelə iqtisadiyyatın digər sahələrində yük doldurma (yükvurma) və boşaltma işlərində işləyən işçilərə, ekipajlara, eləcə də əmək şəraiti ağır olan işçilərə verilən fasilələr iş günü ərzində verilən əlavə fasilə növbəsinə daxil edilir.

Təsərrüfat sahələrinin ayrı-ayrı ağır və zərərli iş yerlərində əməyin mühafizəsi, təhlükəsizlik texnikası, istehsalat sanitariyası normalarına müvafiq olaraq iş növbəsi ərzində

də əlavə fasilə müəyyən olunmuşdur. **Misal üçün:** kanalizasiya şəbəkələrində, suda üzən vibrasiya olan işlərdə çalışan işçilərə həmin növ əlavə fasilə verilir.

Mədəniyyət, təhsil və digər sahələrdə işləyən bəzi kateqoriyalı işçilərə (məşq zamanı artistlərə, musiqiçilərə, rəqqasələrə, təhsil işçilərinə və s.) iş vaxtına daxil edilən sair istirahət və fasilələr (mikropauza) də verilə bilər.

5. İqtisadiyyatın bəzi təsərrüfat sahələrində əmək və istehsalatın şəraitinə, xarakterinə görə məhsul istehsalını, göstərilən xidməti, görülən işi dayandırmaqla fasilə vaxtını və onun davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadığı hallarda, işçilərə iş vaxtı müddətində nahar etməsi (qidalanması) üçün işəgötürən şərait yaratmağa borcludur.

AR ƏM-in 103-cü maddəsinin üçüncü hissəsində AR ƏQM-in 63-cü maddəsinin ikinci hissəsindən fərqli olaraq, belə işlərin siyahısı, nahar qaydası, müəssisənin, idarənin və təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşaraq müəyyən olunması qaydası nəzərdə tutulmamışdır.

Ancaq buna baxmayaraq əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandıraraq işçilərə fasilə vermək mümkün olmayan hallarda belə işlərin siyahısı, nahar etmək (qidalanmaq) qaydası həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılaraq müəssisənin kollektiv müqaviləsinə daxil edilməlidir.

6. İş vaxtı qurtardıqdan sonra növbəti iş gününün başlanmasınadək yaranmış fasiləyə iş günü arası fasilə deyilir. Başqa sözlə desək, iş günürası (növbə arası) fasilə deyildikdə – iş vaxtının qurtardığı andan növbəti iş günü başlayanadək olan istirahət vaxtı başu düşülməlidir.

AR ƏM-in 103-cü maddəsinin dördüncü hissəsinə görə işçinin bir iş günü ilə növbəti iş günü arasındakı gündəlik istirahət vaxtı 12 (on iki) saatdan az olmamalıdır. Növbəti iş vaxtı rejimində işçilərin istirahət vaxtının müddəti müvafiq növbə cədvəlləri ilə tənzimlənir.

7. İş günü ərzində istirahət və nahar etmək üçün işçilərə verilən fasilə müddətində onlar əmək vəzifələrini icra etməkdən azad olmaqla yanaşı öz arzularına görə iş yerindən həmin fasilə müddəti ərzində başqa yerə gedə bilər və yaxud istirahətini iş yerində keçirə bilərlər.

Hər bir müəssisənin işəgötürəni həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə birgə iş günü (növbəsi) ərzində işçilərin istirahətinə və nahar fasiləsindən səmərəli istifadə edilməsinə hər cür şərait yaratmağa borcludurlar. Respublikamızın bir sıra sənaye müəssisələri nahar fasiləsində işçilərin normal qidalanması məqsədi ilə yeməxanalar, istirahətlərin daha maraqlı keçirilməsi üçün oxu zalı olan kitabxanalar, şahmat, nərd və sair əyləncəli oyunlarla təchiz edilmiş müvafiq guşələr açmış, idman oyunlarının aparılması və ya yarışların keçirilməsi üçün müəyyən qurğular quraşdırmaqla müəssisənin ərazisində və yaxud onun yaxınlığında yerləşən müvafiq sahələr ayırmış, kiçik stadionlar inşa etmişlər. Bakı, Sumqayıt, Gəncə, Mingəçevir, Əli-Bayramlı, Quba, Naxçıvan və digər şəhərlərin iri sənaye müəssisələrinin həmkarlar ittifaqı komitələri iş günü ərzində nahar fasiləsi zamanı respublikamızın görkəmli və tanınmış ədəbiyyat və incəsənət xadimləri, hərbi qulluqçular, müharibə və əmək veteranları ilə görüşlər keçirir, elmin müxtəlif sahələri üzrə (səhiyyə, astronomiya, hüquq və s.) ayrı-ayrı mövzularda populyar mühazirələrin oxunuşunu təşkil edirlər.

İş günü ərzində işçilərə nahar fasiləsinin verilməsi və bu fasilənin müəssisələrdə yaxşı təşkil edilməsi, müəssisələrdə ayrı-ayrı işçilərin əmək intizamını pozmasının qarşısını almaqla yanaşı, iş vaxtı spirtli içkilərin və ya narkotik, toksik maddələrin qəbul edilməsinə

yol vermir. İşçilərin can sağlığının möhkəmlənməsinə, iş gününün ikinci yarısında əmək məhsuldarlığının artırılmasına və əməyin mühafizəsi normalarına riayət edilməsinə zəmin yaradır.

Maddə 104. İstirahət günləri

1. Hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etməyə şərait yaradılmalıdır. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır. Həftəlik fasiləsiz istirahət müddəti 42 saatdan az olmamalıdır.

2. İş vaxtının cəmlənmiş uçuotu 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 donorlara əmək haqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilir. Həmin istirahət günü donorun arzusu ilə onun illik məzuniyyətinə əlavə edilə və ya il ərzində istənilən vaxtda istifadə edilə bilər. (25)

1. Şərhlə olunan maddə hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günündən istifadə etməyə şərait yaradılmasını, həftələrarası istirahət günlərinin sayını, həftəlik fasiləsiz istirahət müddətini, hər dəfə qan və qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən işçi-donorlara əmək haqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilməsinin şərtlərini və qaydalarını tənzimləyir.

2. İstirahət günü – əmək müqaviləsi bağlayaraq işləyən işçilərə hər təqvim həftəsində işdən azad edilərək həftələrarası dincəlmək üçün verilən asudə gündür.

3. Bu maddənin birinci hissəsi müəssisənin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, onun işgötürəninə əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etmək üçün şərait yaratmaq vəzifəsini həvalə edir.

Şərhlə edilən maddənin mətnindən görünür ki, işçilərə istirahət gününün verilməsi hər bir müəssisənin iş rejimindən asılıdır. Belə ki, bu maddə:

– hər təqvim həftəsində işçilərin həftələrarası işdən azad edilərək dincəlmək üçün onlara ümumi istirahət gününün (günlərinin) verilməsini;

– müəssisənin bütün işçilərinə eyni vaxtda istirahət gününün verilməsi mümkün olmadığı hallarda isə onlara həftələrarası dincəlmək üçün istirahət gününün növbə cədvəlinə uyğun verilməsi qaydasını tənzimləyir.

4. İş həftəsinin müxtəlif növləri (beşgünlük iş həftəsi, altıgünlük iş həftəsi) olduğu üçün işçilərə verilən həftələrarası istirahət gününün sayı da müxtəlif olur.

Beşgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə işçinin iki, altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə isə bir həftələrarası istirahət günündən istifadə etmək hüququ vardır.

Həftələrarası ümumi istirahət günü bir qayda olaraq, hər həftənin bazar günü verilir. Həmin həftələrarası istirahət günündən əsasən, altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrin işçiləri istifadə edirlər. Lakin hər bir müəssisənin iş xüsusiyyətindən asılı olaraq (əsasən xidmət sahələrində) işçilər üçün həftələrarası istirahət günü həftənin digər günlərinə (misal üçün: çərşənbə, cümə axşamı və s.) müəyyən edilə bilər. Beş günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə isə işçilərə ardıcıl gələn iki həftələrarası istirahət günü verilir. Beş günlük iş həftəsində işçilərə verilən həftələrarası ikinci istirahət gününün iş həf-

təsinin hansı günü (şənbə və ya bazar ertəsi) müəyyən edilməsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmamışdır. Bu, hər bir müəssisənin kollektiv müqaviləsi, müəssisədaxili intizam qaydaları və ya əmək müqavilələri ilə tənzimlənir. Lakin təcrübədə beş günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə işçilərə verilən ardıcıl həftələrarası iki istirahət günü bir qayda olaraq təqvim həftəsinin şənbə və bazar günlərinə təsadüf edir.

5. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinə görə həftəlik fasiləsiz istirahət müddəti 42 saatdan az olmamalıdır. Göründüyü kimi qanun müəssisənin beşgünlük və ya altıgünlük iş həftəsi ilə işləməsindən asılı olmayaraq hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət müddətinin 42 saatdan az olmasına yol vermir.

6. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq, istehsalın texniki şərtinə görə işin dayandırılması mümkün olmayan müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda, yəni fasiləsiz işləyən istehsal, xidmət və iş sahələrində çalışan işçilərin iş vaxtının cəmlənmiş uçuotu zamanı hər bir qrupa (sexə, sahəyə, şöbəyə və s.) istirahət günləri həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir. Əgər həmin müəssisədə həmkarlar ittifaqı fəaliyyət göstərmirsə, bu qayda işəgötürənlə işçi arasında əldə edilmiş razılaşmaya müvafiq olaraq əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir.

7. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 62-ci maddənin yeddinci hissəsi əhaliyə xidmət lüzumunu ilə əlaqədar olan ümumi istirahət günündə işin dayandırılmasının mümkün olmadığı müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda (mağazalar, məişət xidməti müəssisələri, teatrlar, muzeylər və başqaları) işçilərə istirahət gününün verilməsinin xüsusi qaydasını müəyyən etmişdir.

Hazırda belə müəssisələrinin işçilərinə lazım gələn hallarda ümumi istirahət günlərinin verilməsi saxlanılmışdır.

Müasir dövrdə bütün ticarət və məişət xidməti, habelə əhaliyə bilavasitə xidmət göstərən sahələrin müəssisələrinin artıq özəlləşdirilməsi ilə əlaqədar bu müəssisələrdə işçilərə istirahət müddətinin verilməsi Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinə müvafiq həmin müəssisələrin sahibkarlarının və ya səlahiyyətli orqanlarının müəyyən etdiyi qaydada verilir.

8. Ezam olunan işçilərə ezam olunduqları təşkilatların iş və istirahət vaxtının rejimi tətbiq edilir. Buna görə də hər bir işçi həftələrarası istirahət günündən ezamiyyətdə olduğu yerdə həmin müəssisənin işçiləri üçün müəyyən edilmiş həftənin müvafiq günündə istifadə etməlidir. Əgər işçi ezam olduğu yerdə istirahət günü işləmişdirsə, ona ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra başqa əvəz gün verilmir.

Müvafiq orqanın rəhbərlərinin tapşırığı ilə işçi istirahət günü ezam olunarsa, yəni işçiyə tapşırılmış iş yalnız istirahət günü (şənbə və bazar) yerinə yetirilməlidirsə, belə hallarda işçiyə həmin günün əvəzinə əlavə istirahət günü verilir.

9. AR ƏM-in 105-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş bayram günləri ümumi həftələrarası istirahət gününə və ya müəssisənin müəssisədaxili intizamı qaydaları ilə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərinə düşdüyü hallarda işçilərə başqa istirahət günü verilir.

10. Həftəarası fasiləsiz istirahət günlərindən müddətli əmək müqaviləsi ilə, əvəzçilik üzrə və mövsümü işlərdə işləyən işçilərin də istifadə etmək hüququ vardır.

11. "Qanun, qan komponentlərinin donorluğu və qan xidməti haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 3 mart tarixli Qanununun birinci bəndi ilə AR ƏM-in 104-cü maddəsinə üçüncü hissə əlavə edilmişdir.

AR ƏM-in 104-cü maddəsinin üçüncü hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, işləyən donörlər hər dəfə qan və ya qan komponentlərini pulsuz verdikdə, onlara əmək haqları saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilir.

12. Donor – latınca "donore" sözündən, mənası isə – bağışlamaq deməkdir. Bu maddədə donor müalicə məqsədi ilə xəstələrə (resipiyentə) göçürmək, habelə bəzi dərman preparatları (qızılca əleyhinə zərər, qamma-qlobulin və s.) hazırlamaq üçün öz qanını könüllü surətdə verən insan – fərdi işçi başa düşülür.

13. Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsində "**qan**" – donordan götürülmüş və köçürülmə, yaxud sonrakı emal üçün istifadə edilən – insan qanı mənasını ifadə edir.

14. "Qan komponentləri" deyildikdə, qandan müalicə məqsədləri üçün müxtəlif üsullarla hazırlanan qanın tərkib hissələri (eritrositlər, leykositlər, trombositlər, plazma) başa düşülür.

15. "Qanın, qan komponentlərinin donoruluğu və qan xidməti haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 4-cü maddəsinin 4.1 bəndinə görə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada qan xidməti müəssisələrində (qan banklarında) tibbi niyyətdən keçən qanın, qan komponentlərinin donoruğuna heç bir əks göstərişləri olmayan, 18-65 yaşlı fəaliyyət qabiliyyətli hər bir şəxs qanın, qan komponentlərinin donoru ola bilər. Yaşı 65-dən yuxarı olan şəxslər də həkim rəyi əsasında donor ola bilərlər. (Burada nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir). (**Bax:** "Qanın, qan komponentlərinin donoruluğu və qan xidməti haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2005-ci il 18 iyul tarixli 263 nömrəli Fərmanına, "Azərbaycan" qəzeti 31 iyul 2005-ci il).

Nəzərə almaq lazımdır ki, bu bənddə "qan xidməti müəssisələri" deyildikdə müalicə məqsədləri üçün qan və qan komponentləri ilə tibb müəssisələrini təmin edən, adları müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunan səhiyyə müəssisələri başa düşülməlidir.

"Qanın, qan komponentlərinin tədarükü, emalı, saxlanması və bölüşdürülməsi ilə məşğul olan qan xidməti müəssisələrinin (qan banklarının) Siyahısı" AR NK-nin 2006-cı il 28 yanvar tarixli 26 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

Bu Siyahıya respublikamızda fəaliyyət göstərən 68 qan xidməti müəssisələrinin (qan banklarının) adı daxil edilmişdir.

16. Donordan qan və ya qan komponentlərinin götürülməsinə donorun sağlamlığına heç bir zərər yetirilmədiyi halda yol verilir.

17. Qanın, qan komponentlərinin donoruluğu deyildikdə, könüllü olaraq müalicə məqsədi üçün qanın və ya qan komponentinin verilməsi başa düşülməlidir.

18. Qanın, qan komponentlərinin donoruluğu müstəsna hallarda AR NK tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə pullu da ola bilər.

19. Nəzərə alınmalıdır ki, şərh edilən maddənin üçüncü hissəsinə görə hər dəfə qan və ya qan komponentləri verən işləyən donörlər əmək haqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günündən o vaxt istifadə edə bilər ki, onlar qan və ya qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) könüllü olaraq vermiş olsunlar.

Əgər işçi-donora qan və qan komponentlərini verdikləri üçün AR NK tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərə uyğun haqqı (pulu) ödənilmişdirsə, o zaman bu işçi-donorun AR ƏM-in 104-cü maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş istirahət hüququndan istifadə etmək hüququ yoxdur.

20. AR ƏM-in 104-cü maddəsinin üçüncü hissəsindən belə məlum olur ki, hər dəfə qan və qan komponentlərini tibb müayinəsindən keçdikləri, qan və qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən donora orta əmək haqqı saxlanılmaqla bir əlavə istirahət günü verilir.

Əgər bu proses (qan və ya qan komponentlərini verməsi üçün tibbi müayinədən keçməsi, qan və ya qan komponentlərini verməsi) iki təqvim günü müddətində başa çatdırılırsa, müəssisənin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, işəgötürən tibb müəssisələri tərəfindən verilmiş müvafiq arayışa əsasən və bu arayışda göstərilən təqvim günü müddətində donora əlavə istirahət günü verməlidir.

21. Nəzərə alınmalıdır ki, işəgötürən donor-işçiyə bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş əlavə istirahət günü (günləri) verməsi üçün əsas olan tibbi arayış yalnız AR NK-nın 2006-cı il 28 yanvar tarixli 26 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Qanın və qan komponentlərinin tədarükü, emalı, saxlanması və bölüşdürülməsi ilə məşğul olan qan xidməti müəssisələrinin (qan banklarının) Siyahısına daxil edilmiş tibb müəssisələri tərəfindən verilməlidir.

Həmin Siyahıya daxil olmuş tibb müəssisələri aşağıdakılardır:

Qanın, qan komponentlərinin tədarükü, emalı, saxlanması və bölüşdürülməsi ilə məşğul olan qan xidməti müəssisələrinin (qan banklarının)

SİYAHISI

AR NK-nın 2006-cı il 28 yanvar tarixli,
26 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir

<i>Sıra №-si</i>	<i>Müəssisənin (qan bankının) adı</i>
1	2
1.	B. Eyvazov adına Elmi-Tədqiqat Hematologiya və Transfizyologiya İnstitutunun qan bankı (Bakı)
2.	Gəncə Rayonlararası Qanköçürmə Mərkəzi
3.	Şəki Rayonlararası Qanköçürmə Mərkəzi
4.	Quba Rayonlararası Qanköçürmə Mərkəzi
5.	Akademik M. Mirqasımov adına Respublika Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
6.	Respublika Mərkəzi Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
7.	Respublika Klinik Uroloji Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
8.	Respublika Onkoloji Elmi Mərkəzinin qanköçürmə şöbəsi
9.	M. Topçubaşov adına Elmi-Tədqiqat Klinik Təbabət İnstitutunun qanköçürmə şöbəsi
10.	Azərbaycan Elmi-Tədqiqat Travmatologiya və Ortopediya İnstitutunun qanköçürmə şöbəsi
11.	Respublika Neyrocərrahiyyə Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
12.	«Azərsutikinti» Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
13.	Mərkəzi Neftçilər Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
14.	M. Qədirlı adına Mərkəzi Hövzə Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
15.	Bakı 1 nömrəli Şəhər Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
16.	Bakı E. Əfəndiyev adına 2 nömrəli Şəhər Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi

17.	Bakı 3 nömrəli Şəhər Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
18.	Bakı F. Əfəndiyev adına 4 nömrəli Şəhər Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
19.	Bakı 5 nömrəli Şəhər Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
20.	Bakı Ə. Məlikov adına 6 nömrəli Şəhər Klinik Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
21.	Naxçıvan Muxtar Respublika Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
22.	Sumqayıt 1 nömrəli Şəhər Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
23.	Gəncə Təcili Tibbi Yardım Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
24.	Əli Bayramlı Mərkəzi Şəhər Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
25.	Mingəçevir Mərkəzi Şəhər Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
26.	Ağdam Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
27.	Ağdaş Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
28.	Ağcabədi Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
29.	Ağsu Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
30.	Ağstafa Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
31.	Astara Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
32.	Balakən Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
33.	Beyləqan Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
34.	Bərdə Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
35.	Biləsuvar Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
36.	Cəlilabad Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
37.	Dəvəçi Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
38.	Goranboy Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
39.	Göyçay Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
40.	Hacıqabul Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
41.	Xaçmaz Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
42.	Xanlar Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
43.	İmişli Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
44.	İsmayilli Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
45.	Kürdəmir Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
46.	Qazax Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
47.	Qax Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
48.	Qəbələ Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
49.	Qobustan Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
50.	Qusar Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
51.	Lerik Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
52.	Lənkəran Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
53.	Masallı Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
54.	Neftçala Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
55.	Oğuz Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
56.	Saatlı Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
57.	Sabirabad Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
58.	Salyan Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
59.	Siyəzən Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
60.	Şamaxı Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
61.	Şəmkir Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
62.	Şərur Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
63.	Tovuz Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
64.	Tərtər Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
65.	Ucar Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
66.	Yevlax Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
67.	Zaqatala Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi
68.	Zərdab Mərkəzi Rayon Xəstəxanasının qanköçürmə şöbəsi

22. Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsinə görə hər dəfə qan və ya qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən işləyən donora orta əmək haqqı saxlanılmaqla verilən əlavə istirahət günü (günləri) işçi donorun arzusu ilə onun əmək məzuniyyətinə əlavə edilə və ya il ərzində istənilən vaxtda istifadə edilə bilər.

Nəzərə almaq lazımdır ki, qan və ya qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən işçi-donor, orta əmək haqqı saxlanılmaqla, əlavə istirahət gününün (günlərinin) istənilən vaxtda yalnız işgötürənin razılığı və müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında istifadə edə bilər. İşçi-donorun bu istirahət günündən işgötürəni xəbərdar etmədən özbaşına istifadə etməsi, əmək intizamının kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirilməlidir.

23. Donorluq funksiyasını yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar olaraq əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdikdə işləyən donora müavinət iş stajından asılı olmayaraq orta əmək haqqının məbləği əsasında hesablanır.

24. İşçi donorluqla əlaqədar əlil olduqda, onun əlilliyi əmək xəsarəti nəticəsində əmələ gələn əlilliyə bərabər tutulur.

25. AR ƏM-in 104-cü maddəsinin üçüncü hissəsi bu Məcəlləyə "Qanın, qan komponentlərinin donorluğu və qan xidməti haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 3 mart tarixli Qanunu ilə daxil edilməsinə və bu Qanun dərc edildiyi gündən ("Azərbaycan" qəzeti, 1 aprel 2006-cı il) qüvvəyə minməsinə baxmayaraq, həmin norma faktiki olaraq tətbiqə 2005-ci il iyul ayının 31-dən tətbiq edilməlidir. Çünki, "Qanın və qan komponentlərinin donorluğu və qan xidməti haqqında" AR Qanunu 2005-ci il iyul ayının 31-dən qüvvəyə minmişdir (dərc edildiyi gündən). Bu Qanunun 10-cu maddəsinin 10.3 bəndi olduğu kimi Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 3 mart tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 104-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə köçürülmüşdür.

Maddə 105. Bayram günləri (28)

1. Azərbaycan Respublikasının bayramları aşağıdakılardır:

Yeni il bayramı (yanvarın 1 və 2-si);

Qadınlar günü (martın 8-i);

Faşizm üzərində Qələbə günü (mayın 9-u);

Respublika günü (mayın 28-i);

Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü (iyunun 15-i);

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

Dövlət Müstəqilliyi günü (oktyabrın 18-i);

Konstitusiya günü (noyabrın 12-si);

Milli Dirçəliş günü (noyabrın 17-si);

Dünya azərbaycanlılarının Həmrəyliyi günü (dekabrın 31-i);

Novruz bayramı - beş gün;

Qurban bayramı - iki gün;

Ramazan bayramı - iki gün.

2. Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində Qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Dünya azərbaycanlılarının Həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir.

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

4. *Novruz bayramı, Qurban bayramı və 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 məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər. (28)*

1. *Azərbaycan Respublikasında iş günü hesab edilməyən və ya iş günü hesab olunan ümumxalq bayramları qanunlarla müəyyən edilir. Ölkəmizdə baş verən tarixi əlamətdar günlərin qeyd olunması qanunla, iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində çalışan işçilərin peşə bayramları isə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamı ilə müəyyən olunur. Respublikamızda qanunvericilik hakimiyyətini həyata keçirən Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisindən başqa heç bir orqan və ya vəzifəli şəxsin dövlət səviyyəsində rəsmi ümumxalq bayramını, onun keçiriləcəyi ayı və təqvim gününü müəyyən etmək hüququ yoxdur.*

2. *Azərbaycan Respublikasında hər təqvim ili keçirilən ümumxalq bayramlarının tam siyahısı, hər bir bayramın keçiriləcəyi təqvim ayının konkret günü (günləri), hansı bayramın iş günü hesab olunmayan və yaxud hansı bayramın iş günü hesab olunan şəkildə keçirilməsi normativ qaydada müəyyən edilib, hazırda qüvvədə olan AR ƏM-in 105-ci maddəsinə daxil edilmişdir.*

3. *AR ƏM qəbul edildikdən sonra "Azərbaycan Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavə edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2005-ci il 30 dekabr tarixli 44-III QD nömrəli (dərci "Respublika" qəzeti 31 dekabr 2005-ci il) və "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli (dərci "Azərbaycan" qəzeti 19 dekabr 2006-cı il) Qanunları ilə bu Məcəllənin 105-ci maddəsində əlavə və dəyişikliklər edildi.*

4. *Əgər AR ƏM həm ilkin redaksiyasında və həm də bu Məcəlləyə Azərbaycan Respublikasının 2005-ci il 30 dekabr tarixli 44-III QD nömrəli Qanunu ilə dəyişikliklər və əlavə edildikdən sonra da bu Məcəllənin 105-ci maddəsinin sərəlvhəsi "İş günü hesab olunmayan bayram günləri" adlanılırdısa, Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanunu ilə bu maddənin tam mətni dəyişilməklə onun sərəlvhəsinə "Bayram günləri" adı verildi.*

5. *Şərh edilən maddənin ilkin redaksiyasına 13 ümumxalq bayramının siyahısı daxil idi. Bu maddəyə adı çəkilən 13 bayramdan 12-in hər biri bir təqvim günü, Novruz bayramı iki təqvim günü bayram günü kimi qeyd olunurdu. Təqvim ili ərzində bayramların ümumi gün sayı 14 təqvim günü təşkil edirdi. Bu maddəyə daxil edilən 13 bayramın hər birinin keçirilən günü (günləri) iş günü (günləri) hesab olunmurdu.*

Təfsir olunan maddənin redaksiyasına 2005-ci il dekabr ayının 30-da qanunla edilən dəyişiklik və əlavədən sonra Yeni il bayramının əvvəllər olduğu kimi bir təqvim günü-yanvar ayının 1-də deyil, bu ayın 1-də və 2-də, Ramazan bayramının bir təqvim günü əvəzinə iki təqvim günü müddətində keçirilməsi müəyyən olundu.

6. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanunu ilə Novruz və Qurban bayramlarının müddətləri də artırıldı. Azərbaycan Respublikasında Novruz bayramının müddəti beş gün, Qurban bayramının müddəti isə iki təqvim günü müəyyən edildi.

7. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi qəbul edilməmişdən əvvəl Azərbaycan Respublikasında bayram günləri "AR ƏQM-in 66-cı və "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli Qanunu (Bax: Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il № 30, maddə 885) ilə tənzimlənirdi.

AR ƏQM qəbul edilərkən bu Məcəllənin 66-cı maddəsinin ilkin redaksiyasına müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda 8 iş günü olmayan 6 bayramın adı daxil olunmuşdu. Həmin bayramların 4-ü bir gün, 2-si iki gün bayram edilirdi. Bunlar Yanvarın 1-də -Yeni il, martın 8-də - Beynəlxalq qadınlar günü, mayın 1 və 2-də-zəhmətkeşlərin beynəlxalq həmrəyliyi günü, mayın 9-da Qələbə günü, noyabrın 7-də və 8-də-Böyük Oktyabr Sosialist İnqilabının ildönümü, dekabrın 5-i SSRİ Konstitusiyası günü idi. 1978-ci ildə keçmiş SSRİ Konstitusiyasının qəbul edilməsi ilə əlaqədar keçmiş SSRİ İttifaqı və Müttəfiq Respublikaların Əmək Qanunvericiliyində aparılmış dəyişikliyə uyğun olaraq Azərbaycan SSR Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 1978-ci il 15 may tarixli fərmanı ilə AR ƏQM-in 66-cı maddəsində "5 dekabr" sözləri "7 oktyabr" sözləri ilə əvəz olundu. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinin 66-cı maddəsində dəyişikliklər edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1991-ci il 5 fevral tarixli Qanunu ilə AR ƏQM -in 66-cı maddəsində "martın 8-də Beynəlxalq qadınlar günü sözlərindən sonra, martın 21-də Novruz bayramı sözləri əlavə olunmuşdur Bax: Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1991-ci il, № 3 maddə 47).

Azərbaycan Respublikası öz mütəqilivini əldə etdikdən sonra "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli 354 nömrəli Qanunu qəbul edildi.

8. Bu Qanunla təqvim ilində 11 iş günü olmayan 10 ümumxalq bayramı müəyyən edildi.

Həmin bayramların 9-u bir gün, 1-i isə iki gün qeyd olunurdu. Bu bayramlar: 1 Yanvar-Yeni il; 8 mart-Qadınlar günü; Novruz bayramı-iki gün, 28 may-Respublika günü; 9 oktyabr Silahlı Qüvvələr günü; 18 oktyabr-Dövlət müstəqilliyi günü; 17 noyabr Milli Dirçəliş günü; 31 dekabr Dünya azərbaycanlarının həmrəyliyi günü; Qurban bayramı, Ramazan bayramları idi. Bu Qanunda ilk dəfə olaraq müsəlman dini bayramlarının (Qurban, Ramazan bayramları) rəsmi dövlət səviyyəsində keçirilməsi öz əksini tapdı.

"Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda Novruz bayramının əvvəllər olduğu kimi 1 gün (martın 21-də) deyil, iki gün keçirilməsi müəyyən edildi. Lakin burada həm Novruz, həm də dini bayramlar olan Qurban və Ramazan bayramlarının keçiriləcəyi aylar və günlər konkret olaraq nəzərdə tutulmadı. Bu Qanuna müvafiq olaraq AR ƏQM-in 66-cı maddəsində müvafiq dəyişikliklər və əlavələr edildi.

9. AR ƏM-in 105-cı maddəsinin həm ilkin redaksiya mətni və həm də sonralar ona dəyişikliklər və əlavələr edilmiş redaksiya mətni tam dəyişdirildi. AR ƏQM-in 66-cı maddəsi ilə AR ƏM-in 105-cı maddəsinin redaksiya mətnləri müqayisə edilərkən təqvim ili ərzində bayram günlərinin siyahısının daha da genişləndiyinin, bayramların sayının və iş günü hesab olunmayan bayram günləri sayının artırıldığına şahidi oluruq. Bu siyahıya 9-u

Faşizm üzərində Qələbə günü (mayın 9-u) əlavə edilmiş, Silahlı qüvvələr günü bayramı, "Azərbaycan Respublikasının Silahlı qüvvələr günü" bayramı adlandırılmış, keçirilən bayram günü isə oktyabr ayının 9-dan iyun ayının 26-na keçirilmişdir.

10. AR ƏM-in 105-ci maddəsində hər bir bayramın adı və keçiriləcəyi ayın adı və günü, (günləri) təqvim ili ərzində bayramların sayı 12-dən 13-ə çatdırılmış, iş günü hesab olunmayan bayram günlərinin ümumi sayı 13-dən 17-yə qaldırılmış, təqvim ayının və gününün ardıcılığı ilə düzülmüşdür. Burada bayramlar sırasında 1-ci bayram "Yeni il" bayramıdır.

11. Azərbaycan Respublikasında Yeni il bayramı AR ƏM-in bu maddəsinə əsasən hər il yanvar ayının 1-də və 2-də keçirilir. "Yanvar" sözü (latınca "januarius") qədim Roma allahı Yousun adından götürülmüşdür. Yanvar ayı Qriqori təqvimi üzrə təqvim ilinin birinci ayıdır. Ona görə də əksər dünya dövlətləri həmin günü ilin dəyişməsi ilə əlaqədar bayram edir.

Respublikamızda tətbiq edilən təqvim, günəş (qriqori) təqvimi olduğu üçün hər bir ilin dəyişildiyi gün-yanvar ayının 1-i və 2-si iş günü hesab olunmayan bayram günü kimi qeyd edilir (Keçmiş Sovetlər İttifaqı dövründə ilk dəfə olaraq Yanvarın 1-i iş günü hesab olunmayan bayram günü kimi keçmiş SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 1947-ci il 23 dekabr tarixli fərmanı ilə elan edildi).

AR ƏM-in 105-ci maddəsində bayram günü hesab edilən növbəti bayram günü 8 mart-qadınlar günüdür. Bu bayram təkcə Azərbaycanda deyil, dünyanın əksər dövlətləri tərəfindən də qeyd olunur.

Mart (latınca "Mars") sözü qədim Roma müharibə allahı Marsın adından götürülmüşdür. 8 mart Beynəlxalq Qadınlar günü - qadınların iqtisadi, sosial və siyasi bərabərliyi uğrunda apardıqları mübarizənin beynəlxalq həmrəyliyi günüdür. Beynəlxalq Qadınlar gününün bayram edilməsi haqqında qərar 1910-cu ildə Kopenhagendə keçirilən sosialistlərin 2-ci beynəlxalq konfransında Klara Setkinin təklifi ilə qəbul edilmişdir. Beynəlxalq qadınlar günü ilk dəfə 1911-ci ildə Avropanın bir sıra dövlətlərində keçirilməyə başlandı. Rusiyada ilk dəfə beynəlxalq qadınlar günü 1913-cü ildə keçirilmişdir. Hazırda dünyanın bir çox ölkələrdə qadınların keçmiş olduqları inkişaf yollarına baxışlar keçirilir.

Azərbaycan Respublikasında qadınlar günü 1921-ci ildən sonra keçirilməyə başlandı. Lakin o vaxtdan 1965-ci ilədək keçmiş SSRİ ərazisində "beynəlxalq qadınlar günü" kimi qeyd edilsə də iş günü hesab edilirdi.

"8 mart Beynəlxalq Qadınlar gününün SSRİ-də iş günü hesab olunması barədə" (Bax: SSRİ Ali Sovetinin vədəostları) keçmiş SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 1965-ci il 8 may tarixli Fərmanı ilə keçmiş SSRİ ərazisində 8 mart Beynəlxalq Qadınlar günü iş günü hesab edilmədi. O vaxtdan Azərbaycan Respublikasının ərazisində 8 mart günü iş günü olmayan Beynəlxalq Qadınlar günü kimi bayram edilirdi.

"Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda bu bayram Qadınlar bayramı adlandı. Həmin Qanuna görə AR ƏQM-in 66-cı maddəsində müvafiq dəyişiklik edilərək bu bayram Qadınlar günü adlandı.

1999-cü ildə AR ƏM qəbul edilərkən bu Məcəllənin 105-ci maddəsinə həmin bayram "martın 8-də Qadınlar günü" adlanan və iş günü hesab olunmayan bayram kimi daxil edildi. Şərh edilən maddəyə edilən dəyişikliklərdən sonra da bu bayram "Qadınlar günü (martın 8-də)" adı ilə bayramlar sırasında saxlanıldı. Qadınlar gününün bayram edilməsi dövlətimizin qadınlara bəslədiyi rəğbətə təvəssümdür.

12. AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsində Qadınlar günü" (martın 8-də) dən sonra növbəti bayram faşizm üzərində (mayın 9-u) qələbə günüdür. Bu günün bayram

edilməsi Böyük Vətən Müharibəsinin qələbəsi, Hitler Almaniyasının darmadağın edilməsi münasibəti ilə "Mayın 9-nun Qələbə bayramı elan edilməsi haqqında" keçmiş SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 1945-ci il 8 may tarixli Fərmanına əsasən 9 may iş günü olmayan ümumxalq təntənəsi - Qələbə bayramı kimi bəyan edildi. (Bax: SSRİ Ali Sovetinin vedomostları, 1945, № 26).

Lakin bir az sonra "Yanvarın 1-nin iş günü olmaması haqqında" keçmiş SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 1947-ci il 23 dekabr tarixli Fərmanın 1-ci maddəsi ilə hər təqvim ilinin 9 may günü yenidən iş günü hesab olundu. (Bax: : SSRİ Ali Sovetinin vedomostları 1947, № 45).

"May ayının 9-nun qeyri iş gününün elan edilməsi barədə" keçmiş SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 1965-ci il 26 dekabr tarixli Fərmanı ilə 1941-1945-ci illərdə Böyük Vətən Müharibəsinin Qələbə bayramı - 9 may gününün bundan sonra qeyri-ış günü olduğu elan olundu və 1947-ci il 23 dekabr tarixli fərmanın 1-ci maddəsi qüvvədən düşmüş hesab edildi (Ətraflı bax: SSRİ Ali Sovetinin vedomostları, 1965, № 17).

"Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" AR Qanunu qəbul edilərkən respublikamızda həmin günün bayram edilməsi nəzərdə tutulmadı. Bu Qanuna müvafiq olaraq AR ƏQM-in 66-cı maddəsindən "Mayın 9-da Qələbə günü" sözləri çıxarıldı.

Lakin AR ƏM qəbul edilərkən Böyük Vətən müharibəsi illərində Azərbaycan xalqının misilsiz xidmətlərini, azərbaycanlı hərbi qulluqçuların göstərdikləri böyük döyüş qəhrəmanlığını, rəşadətini, qələbənin əldə olunmasında Azərbaycan xalqının arxa cəbhədə fədakar, məhsuldar əmək hünərlərini, dünya xalqlarını faşizm təcavüzündən xilas etmək uğrunda öz canlarını qurban vermiş həmvətənlərimizin parlaq xatirəsini uca tutmaq, yad etmək məqsədi ilə bu maddənin ilkin redaksiyasına "Mayın - 9-u faşizm üzərində qələbə günü" bayram adı ilə daxil edildi. Mayın-9-da faşizm üzərində qələbə gününün daxil edilməsində Azərbaycan xalqının ümummilli lideri Heydər Əliyevin xüsusi təşəbbüskarlığı olmuşdur.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin mətni Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli qanunu ilə dəyişildikdə faşizm üzərində Qələbə günü (mayın 9-u) iş günü hesab olunmayan ümumxalq bayramı kimi saxlanıldı.

13. Şərh olunan maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan bayramlardan biri də "May ayının 28-də keçirilən - Respublika günü"dür. Həmin gün Azərbaycan Respublikasının yaradılmasında milli tariximizin ən görkəmli hadisəsidir. Xalqımızın taleyində, milli dirçəlişində onun tarixi rolu və misilsiz əhəmiyyəti vardır.

1918-ci il mayın 28-də müstəqil Azərbaycan Demokratik Respublikası yaradıldı. İki hissəyə bölünmüş vətənimiz Şimali Azərbaycanın təqribən yüz illik müstəmləkə vəziyyətinə son qoyuldu. İlk dəfə olaraq Şimali Azərbaycan ərazisində paytaxtı (Bakı şəhəri) olan vahid mərkəzləşmiş milli dövlət - Azərbaycan Respublikası yaradıldı ki, onun ərazisi, dövlət sərhədləri, dövlət rəmzləri müəyyənləşdirildi, çoxpartiyalı parlamenti təşkil olundu.

Azərbaycan Respublikası bütün islam, o cümlədən türk aləmində ilk demokratik dünyəvi dövlət olmuşdur. Xalqımız bu tarixi günü böyük fərəhlə, qururla qeyd edir. 28 may gününün ilk dəfə "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli 354 nömrəli Qanunu ilə müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda qeyri-ış günü olmaqla bayram edilməsi müəyyənləşdirildi. Bundan sonra həmin bayramın hər təqvim ilinin may ayının 28-də "Respublika günü" kimi iş günü hesab olunmayan bayram kimi qeyd edilməsi həm əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 66-cı və həm də AR ƏM-in 105-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur.

1993-cü ildən başlayaraq Azərbaycan xalqı hər təqvim ilində may ayın 28-ni Respublika günü adı ilə ümumxalq bayramı kimi təntənəli şəkildə qeyd edir.

14. Azərbaycan Respublikasında iş günü hesab edilməyən bayramlardan biri də "İyunun 15-də-Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü"dür.

Azərbaycan xalqının Milli qurtuluş gününün elan edilməsi ilə əlaqədar AR-nın bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi haqqında" AR-nın 27.06.1997-ci il tarixli Qanunu ilə AR ƏQM-nin 66-cı maddəsinin birinci hissəsinə və "AR-nın bəvramları haqqında" AR Qanununun (Bax: AR Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, №11, maddə 885) 1-ci bəndinə "28 may -Respublika günü" ifadəsindən sonra aşağıdakı məzmununda yeni abzas əlavə edilmişdir: "15 iyun-Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü".

1993-cü lin iyununda ölkə vətəndaş müharibəsi ilə üz-üzə qalmışdı. İqtisadiyyatda böhran dərinləşmiş, ictimai-siyasi həyatda ziddiyyətlər kəskinləşmişdi. Hadisələrin bundan sonrakı inkişafı necə deyərlər, texniki məsələ idi. Proseslərin gedişinə dərhal müdaxilə tələb olunurdu, əks təqdirdə Azərbaycan torpağında qardaş qırğınının qarşısını almaq mümkün olmayacaqdı. Belə bir şəraitdə Böyük Qayıdış baş verdi. Təcrübəli siyasətçi, bacarıqlı dövlət xadimi Heydər Əliyevin hakimiyyətə qayıdışı adi hadisə deyildi. Heydər Əliyevin siyasətə qayıdışı siyasi yox, uzun mübarizənin nəticəsi, tarixi zərurət idi. Onun hakimiyyətə qayıdışını yalnız bir amil - labüd fəlakətdən qurtulmaq istəyən xalqın tələbi şərtləndirirdi. Ancaq xalq getdikcə hər şeyi anlıyırdı və özünün xilasını yalnız və yalnız Heydər Əliyevdə görürdü. Bütün siyasi oyunbazlıqdan cana gələn xalq, nəhayət, 1993-cü ilin yayında üzünü Naxçıvana tutdu, təkidlə öz xilaskarını paytaxta dəvət etdi. "Mən ömrümün bundan sonrakı hissəsini də xalqa qurban verməyə hazırım" deyərək Bakıya gələn böyük xilaskar məmləkəti çox çətin, ağır problemlər məngənəsindən qurtarıb irəliləyən aparmaq missiyasını öz üzərinə götürdü. Götürdü və onu uğurla həyata keçirə bildi.

1993-cü ildə H.Əliyevin hakimiyyətə ikinci dəfə qayıdışı respublikamızın ictimai-siyasi baxımdan sabit, iqtisadi baxımdan isə tərəqqiyə doğru qəti addımlarla irəliləyən bir dövlətə çevrilməsinə səbəb oldu.

15. AR ƏM-in 105-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələr günü bayram kimi hər təqvim ilində iyun ayının 26-da keçirilir. Əvvəllər Silahlı Qüvvələr gününün həm "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda və həm də AR ƏQM-in 66-cı maddəsində hər təqvim ili oktyabr ayının 9-da iş günü olmayan bayram kimi keçirilməsi nəzərdə tutulmuşdu.

"Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələr günü haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1998-ci il 23 may tarixli Fərmanında Azərbaycan Demokratik Respublikası Nazirlər Şurasının 1918-ci il 26 iyun tarixli qərarı ilə ilk ordu hissəsi "Əlahiddə Azərbaycan korpusu"nın təşkil olunduğunu əsas tutaraq müstəqil Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin yaranması gününü qeyd etmək üçün hər ilin iyun ayının 26-sı Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü kimi qeyd edilməsi qərara alındı.

Bu Fərmanın 2-ci bəndi ilə "9 oktyabr-Silahlı Qüvvələr günü elan edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1992-ci il 18 sentyabr tarixli 217 nömrəli Fərmanı (Bax: Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1992-ci il, № 7) qüvvədən düşmüş hesab edildi.

"İyun ayın 26-sı Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələr günü elan edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarında dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1998-ci il 29 may tarixli Qanunu

ilə AR ƏQM-in 66-cı maddəsinin birinci hissəsində "Oktyabrın 9-da-Silahlı Qüvvələr günü abzası "İyunun 26-da Silahlı Qüvvələr günü" abzası ilə əvəz edildi. Bu Qanunun 2-ci bəndi ilə "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 1-ci bəndində "9 oktyabr Silahlı Qüvvələr günü abzası "26 iyun Silahlı Qüvvələr günü" abzası ilə əvəz olundu.

AR ƏM qəbul edildikdə həmin bayram gününün adı bu Məcəllənin 105-ci maddəsinin birinci hissəsində "İyunun 26-da - Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələr günü" adlandırıldı.

16. 1991-ci il oktyabrın 18-də "Azərbaycanın dövlət müstəqilliyi haqqında" Konstitusiyaya aktı qəbul edilməsi ilə Azərbaycan xalqının tarixində yeni dövr başladı.

Keçmiş SSRİ dövlətinin dağılması nəticəsində müstəqil Azərbaycan Respublikasının dünya dövlətləri, müxtəlif beynəlxalq təşkilatlar, o cümlədən Birləşmiş Millətlər Təşkilatı tərəfindən tanınması beynəlxalq hüquq normalarının qanuni təzahürü oldu.

"Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda ilk dəfə olaraq hər təqvim ilində 18 oktyabr - Dövlət Müstəqilliyi günü iş günü olmayan bayram günü kimi keçirilməsi hüquqi norma ilə rəsmiləşdirildi. Bundan sonrakı normativ hüquqi aktlara da - AR ƏQM-in 66-cı maddəsinə, AR ƏM-in 105-ci maddəsinin ilkin redaksiyasına 18 oktyabr Dövlət Müstəqilliyi günü iş günü olmayan bayram kimi daxil edildi.

Üzümüzə gələn hər il respublikamızda yenə də oktyabrın 18-i Dövlət müstəqilliyi günü kimi qeyd olunur.

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanunu ilə AR ƏM-in 105-ci maddəsinin yeni redaksiyasının ikinci hissəsində müəyyən edilmişdir ki, bu Məcəllənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş Azərbaycan Respublikasının Dövlət Müstəqilliyi günü (oktyabrın 18-i), Konstitusiyaya günü (noyabrın 12-si), Milli Dirçəliş günü (noyabrın 17-i) bayramları istisna olmaqla, digər bayram günləri iş günü hesab edilmir 2007-ci ildən başlayaraq Azərbaycan xalqı hər il oktyabrın 17-də Dövlət müstəqilliyi gününü, noyabrın 12-də Konstitusiyaya gününü, noyabrın 17-də Milli Dirçəliş gününü təntənəli şəkildə bayram edəcək, lakin həmin günlər müəssisələrin istirahət gününə düşmədikdə iş günü hesab olunacaqdır.

17. Bir çox dövlətlərdə Konstitusiyanın qəbul edildiyi günü bayram edirlər. Azərbaycan Respublikasında Konstitusiyasının qəbul olunduğu gün Azərbaycan Respublikasının bayramı kimi qeyd edilir.

Azərbaycan Respublikası müstəqilliyini elan etdikdən sonra nə "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda və nə də digər normativ hüquqi aktlarda "Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya günü"nin bayram edilməsi nəzərdə tutulmamışdır. Azərbaycan Respublikası öz müstəqilliyini bəyan edəndə AR ƏQM-in 66-cı maddəsinin altıncı abzasında yazılmış "oktyabrın 7-də SSRİ Konstitusiyaya günü" bayram edilirdi.

Nəzərə almaq lazımdır ki, Azərbaycan Respublikasının ilk demokratik dövlətinin - 1918-ci il mayın 28-də yaradılmış demokratik respublikanın Konstitusiyası olmamışdır. Lakin "Azərbaycanın dövlət müstəqilliyi haqqında" 1919-cu ildə Konstitusiyaya aktı qəbul edilmişdi. Belə fikir söyləmək olar ki, ÜmumAzərbaycan Təsis Şurası çağırılarkən ilk Azərbaycan Demokratik Respublikasının Konstitusiyası qəbul edilməli idi. Lakin məlum tarixi hadisələr bu məqsədin həyata keçirilməsinə imkan vermədi.

1920-ci il aprel ayının 28-də Azərbaycanda Sovet hakimiyyəti quruldu. 1921-ci ildə sovet ideologiyası əsasında Azərbaycan SSR-in ilk Konstitusiyası qəbul olundu. 1922-ci ildə Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı yaradıldı. 1924-ci ildə Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqının ilk Konstitusiyası qəbul edildi. Həmin Konstitusiyaya müvafiq olaraq 1925-ci ildə Azərbaycan SSR-in Konstitusiyasına bir sıra dəyişikliklər edildi. SSRİ-in 1936-cı il dekabrın 5-də ikinci Konstitusiyası və bu Konstitusiyaya müvafiq olaraq 1937-ci ildə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası, 1977-ci ilin oktyabrın 7-də SSRİ-in yeni Konstitusiyası və ona uyğun 1978-ci ildə Azərbaycan SSR-in Konstitusiyası qəbul olunmuşdur.

Keçmiş Sovet İttifaqı ərazisində 1988-1991-ci illər ərzində gedən proseslər sovet imperiyasının yaxın vaxtlarda dağılacağından xəbər verildi.

1991-ci il oktyabr ayının 18-də "Azərbaycan Respublikasının Dövlət Müstəqilliyi haqqında" Konstitusiya aktu qəbul edildi. Bu akt 1991-ci il dekabrın 29-da ümumxalq referendumu vasitəsi ilə qəbul olundu. Azərbaycan Respublikası öz müstəqilliyini əldə etmiş oldu.

"Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu 1992-ci il oktyabr ayının 27-də qəbul edilərkən artıq keçmiş SSRİ dövləti mövcud olmadığı və Azərbaycan Respublikasında yeni Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası qəbul olunmadığından Konstitusiya günününün bayram edilməsi üçün bu Qanunda belə norma müəyyən edilmədi. Həmin qanunun qəbul edilməsi ilə əlaqədar AR ƏQM-in 66-cı maddəsində müvafiq dəyişikliklər edildiyi üçün bu maddədən "Oktyabrın 7-də SSRİ Konstitusiyası günü" abzası da çıxarıldı.

Müstəqil Azərbaycan Respublikasının ilk Konstitusiyası 1995-ci il noyabrın 12-də ümumxalq referendumu vasitəsi ilə qəbul edildi və o, həmin ilin noyabr ayının 27-dən qüvvədə mindi.

Hal-hazırda AR ƏM-in 105-ci maddəsində Konstitusiya günününün Azərbaycan Respublikasının bayramı kimi hər il noyabrın 12-də keçirilməsi nəzərdə tutulsa da, həmin gün müəssisələrin istirahət gününə düşmədikdə iş günü hesab edilir.

18. AR ƏM-in 105-ci maddəsində nəzərdə tutulan növbəti bayram günü Milli Dirçəliş günüdür. Azərbaycan Respublikasında bu bayram 1992-ci ildən başlayaraq hər il keçirilir. Həm "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda, həm əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də, həm də AR ƏM-in 105-ci maddəsinin ilkin redaksiyasında bu bayram keçirilən gün - yəni 17 noyabr iş günü hesab olunmurdu. Lakin Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanunu qəbul edildikdən sonra bu bayram günü istirahət gününə (istirahət günlərinə) düşmədikdə iş günü hesab edilir.

Dünya Azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü hər təqvim ilinin sonuncu günü dekabr ayının 31-də keçirilir.

1988-1991-ci illərdə keçmiş sovet dövlətində gedən proseslərdən məlum idi ki, bu dövlət tezliklə dağılacaqdır. Odur ki, dünyanın bir çox ölkələrində yaşayan azərbaycanlıların həmrəylik hissi artmaqda idi. Həmin illərdə Milli birlik və həmrəylik yolunda atılan ilk addımlardan biri kimi Türkiyədə 1990-cı il noyabr ayının 3-5 də keçirilən birinci millətlərarası türk dərəcələri qurultayı keçirildi. Qurultayda hər təqvim ilinin dekabr ayının 31-də azərbaycanlıların həmrəyliyi günü keçirilməsinin vacibliyi vurğulandı. 1991-ci il dekabr ayının 16 da keçirilən Naxçıvan Muxtar Respublikasının Ali Məclisində hər təqvim ilinin dekabr ayının 31-də Dünya Azərbaycanlılarının həmrəylik günününün keçirilməsi qərara alındı.

1991-ci il dekabrın 25-də Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Milli Şurası da dünyada yaşayan azərbaycanlıların həmrəylik gününün hər il dekabrın 31-də keçirilməsini məqsədmüvafiq hesab etdi.

Dünya Azərbaycanlarının həmrəyliyi gününün bayram edilməsi və həmin günün iş günü hesab edilməməsi ilk dəfə olaraq "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli Qanununda öz əksini tapdı.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsinə Azərbaycan Respublikasının bayramlarından biri kimi daxil edilən Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü hər il dekabr ayının 31-də keçirilir.

Milli birliyimizin möhkəmləndirilməsi naminə təsis edilmiş, Azərbaycan xalqının özünüdərk yolunda mühüm hadisə olan Dünya Azərbaycanlılarının Həmrəyliyi günü dünyanın müxtəlif ölkələrində yaşayan miltərlə soydaşımızın öz milli köklərini anmasının və özünə qayıdışının əsasını qoydu.

2001-ci il noyabrın 9-10-da Bakıda dünya azərbaycanlılarının birinci qurultayı keçirildi. Yüksək mütəşəkkilliklə baş tutmuş bu qurultay dünyanın müxtəlif ölkələrində yaşayan soydaşlarımızın və həmvətənlərimizin müstəqil Azərbaycan Respublikası ilə əlaqələrinin daha da möhkəmləndirilməsi, dünya azərbaycanlıları arasında birliyin və həmrəyliyin təmin olunması, habelə Azərbaycan icmaları, cəmiyyət və birliklərinin fəaliyyətinin gücləndirilməsi və əlaqələndirilməsi üçün şərait yaratdı.

2006-cı il mart ayının 16-da keçirilmiş ikinci qurultayda Azərbaycan diasporunun hazırkı vəziyyəti müzakirə edilmiş, bu sahədə çalışan təşkilatların fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi işinin təkmilləşdirilməsi, ölkə həqiqətlərinin, xalqımıza qarşı törədilmiş terror və soyqırım aktları ilə əlaqədar coxsaylı faktların dünya icumayyyətinə çatdırılmasının daha müasir metodlarının hazırlanması, digər xalqların diaspor təşkilatları ilə əlaqələrin gücləndirilməsi məsələləri xüsusilə önə çəkilmişdir.

Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi bayramı keçirilən gün həftənin hansı gününə düşməsinə baxmayaraq iş günü hesab edilmir.

Eyni zamanda AR ƏM-in 105-ci maddəsinin 4-cü hissəsində qeyd olunur ki, bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına müstəsna hallarda və yalnız bu Məcəllədə (107-ci maddədə) nəzərdə tutulmuş hallarda yol verilə bilər. Bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunması üçün heç bir orqan və təşkilatdan müvafiq icazə alınmır. Çünki belə müəssisələrdə istehsal prosesi fasiləsiz olaraq iş qrafiklərinə (cədvəllərinə), iş növbəsinə görə və ya əhaliyə xidmət sahələrində (ticarət, ictimai, iaşə, rabitə, nəqliyyat, konsert, teatr, tamaşa, kino və sair xidmət müəssisələrində) həyata keçirilir.

18. Şərh edilən maddənin ilkin redaksiyasına daxil edilən Azərbaycan Respublikasının bütün bayramları onların neçə gün keçirilməsindən asılı olmayaraq iş günü hesab olunmurdu. Buna görə də onun sərlovhəsi "İş günü hesab olmayan bayram günləri" adlanırdı.

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III-QD nömrəli Qanunu ilə AR ƏM-in 105-ci maddəsində edilən dəyişiklikdən sonra həmin maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, Yeni il bayramı, Qadınlar günü, faşizm üzərində Qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələri günü Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir. Buradan belə nəticəyə kəlmək olar ki,

Dövlət müstəqilliyi günü (oktyabrın 18-i), Konstitusiya günü (noyabrın 12-si), Milli dirçəliş günü (noyabrın 17-si) Azərbaycan Respublikasının bayramları olsa da iş günü hesab edilir. Ona görə də bu maddəyə sonuncu dəfə dəyişiklik edilərkən onun sərlövhəsinin adı "İş günü hesab olunmayan bayram günləri" dəyişilərək, "Bayram günləri" adı verildi.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin həm ilkin redaksiyasında (hiringi hissədə), həm də onun sonuncu redaksiya mətnində (üçüncü hissədə) göstərilir ki, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər. Lakin şərh edilən maddənin nə ilkin redaksiyasında, nə də ona edilən dəyişikliklər və əlavədən sonra iş günü olmayan bayram günlərində işə cəlb olunan işçilərə əmək haqqının hansı qaydada ödənilməsi nəzərdə tutulmamışdı. Amma əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 66-cı maddəsinin həm ilkin redaksiyasında və həm də ona edilən sonrakı dəyişikliklərdə sonuncu abzasda nəzərdə tutulmuşdur ki, bayram günlərində işin haqqı bu Məcəllənin 98-ci maddəsinə müvafiq surətdə ödənilir. Həmin Məcəllənin 98-ci maddəsində isə deyilirdi ki, bayram günündə işin (bu Məcəllənin 66-cı maddəsinin ikinci hissəsi) haqqı:

1) işəməzçülərə - ikiqat işəməz qiyətlərlə;

2) əməyi saatlıq və ya gündəlik dərəcələrlə ödənilən işçilərə - ikiqat saatlıq və ya gündəlik dərəcələr məbləğində;

3) aylıq maaş alan işçilərə - bayram günündə iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan artıq birqat saatlıq və ya gündəlik dərəcə məbləğində və iş aylıq normadan artıq görülmüşsə, maaşdan artıq iki qat saatlıq və ya gündəlik dərəcə məbləğində ödənilir.

Əvvəllər bayram günü işləmiş fəhlə və ya qulluqçunun arzusu ilə ona başqa istirahət günü verilə bilərdi.

Ancaq hazırda iş günü hesab edilməyən bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi və görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi AR ƏM-in 109-cu və 164-cü maddəsi ilə tənzimlənir.

19. Şərh edilən maddənin beşinci hissəsinə "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2005-ci il 30 dekabr tarixli 44-III QD nömrəli Qanunu ilə edilmiş əlavənin üçüncü hissəsi olduğu kimi göçürülmüşdür.

AR ƏM-in 105-ci maddəsinin beşinci hissəsində "həftələrarası istirahət günləri" deyildikdə, həftənin şənbə və bazar günləri, habelə hər bir müəssisənin müəssisədaxili əmək intizam qaydalarına müvafiq olaraq həftənin müvafiq günlərində müəyyən edilmiş həftələrarası istirahət günü (və ya günləri) nəzərdə tutulur.

Qanunvericilik orqanı "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanunu ilə AR ƏM-in 105-ci maddəsinin mətni dəyişilərək "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavə edilməsi barədə" 2005-ci il 30 dekabr tarixli 44-III QD nömrəli Qanunu ilə edilmiş dəyişikliklərdə və əlavədə nəzərdə tutulmayan yeni norma müəyyən edilib, bu maddəyə aşağıdakı mətdə 6-cı hissə daxil etdi:

"Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə, növbəti iş günü istirahət günü hesab edilir."

Göründüyü kimi, bu maddənin 6-cı hissəsində "Novruz bayramının adı çəkilmədi. Bu onunla bağlıdır ki, Novruz bayramı bir qayda olaraq hər təqvim ilinin mart ayının 20-i və

21-nə düşürdü. AR ƏM-in 105-ci maddəsinə sonuncu dəyişiklikdən sonra isə 2007-ci ildə bu bayram mart ayının 20, 21, 22, 23 və 24-nə düşəcəkdir.

20. AR ƏM-in 105-ci maddəsinin ilkin redaksiyasının 3-cü hissəsinin norması olduğu kimi, bu maddənin mətnində edilən sonuncu dəyişiklikdən sonra yeddinci hissəyə göçürüldü. Bu hüquqi normaya görə işçilərin istirahətini daha əlverişli, səmərəli və maraqlı keçirmələri üçün bayram və həftələrarası istirahət günləri biri digərindən əvvəl və ya sonra gələn iş və istirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanın qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında "Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 18 dekabr tarixli fərmanının 2-ci bəndi ilə müəyyən olunmuşdur ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 105-ci maddəsinin yeddinci hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

21. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, Azərbaycan Respublikasının 13 bayramının üçü - Novruz, Qurban və Ramazan bayramlarının keçiriləcəyi konkret ay və gün AR ƏM-in 105-ci maddəsində nəzərdə tutulmamışdır. Burada sadəcə olaraq Novruz bayramının beş gün, Qurban və Ramazan bayramlarının isə hər təqvim ilində iki gün keçirilməsi nəzərdə tutuldu. Lakin "Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinin 66-cı maddəsində dəyişikliklər edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1991-ci il 5 fevral tarixli Qanunu ilə AR ƏQM-in 66-cı maddəsində martın 8-də "Beynəlxalq qadınlar günü" sözlərindən sonra "martın 21-də Novruz bayramı sözləri əlavə edilmişdir. (**Bax:** Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1991-ci il, № 3, maddə 47). Lakin "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli 354 nömrəli Qanunu qəbul edilərkən bu aktda Novruz bayramının hər təqvim ilində keçirilməsi müəyyən edilsə də, onun konkret tarixi (keçiriləcəyi ay və günlər) nəzərdə tutulmadı. Burada yalnız Novruz bayramının əvvəllər olduğu kimi bir təqvim gümində deyil, iki gün keçiriləcəyi göstərildi. Bu Qanuna uyğun olaraq AR ƏQM-in 66-cı maddəsinə müvafiq dəyişikliklər və əlavələr edildi (Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı 1992-ci il, № 21, maddə 924). Həmin əlavələrdən biri də AR ƏQM-in ikinci hissəsinə **Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramı günlərinin Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti tərəfindən hər il təqvim ili başlanana kimi elan edilməsi normasının daxil edilməsi oldu.** Həmin Məcəllədə də və AR ƏM-in 105-ci maddəsinin həm ilkin məntində və həm də sonralar bu maddəyə edilən dəyişikliklərdə Novruz bayramının konkret keçiriləcəyi ay və gün göstərilmədi. AR ƏM qəbul edilərkən bu maddənin ilkin redaksiyasının ikinci hissəsi AR ƏQM-in 66-cı maddəsinin ikinci hissəsindən fərqli olaraq müəyyən etdi ki, "Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramının keçiriləcəyi günlər hər il yanvar ayının sonunadək müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanunu ilə AR ƏM-in 105-ci maddəsinə edilən dəyişiklikdən sonra bu maddənin 4-cü hissəsi aşağıdakı redaksiyada verildi. "Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramının keçiriləcəyi günlər növbəti il üçün dekabr ayının sonunadək müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur".

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 18 dekabr tarixli fərmanının 2-ci bəndində müəyyən edilmişdir ki, AR ƏM-in 105-ci maddəsinin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

"2007-ci ildə Novruz, Ramazan və Qurban bayramları və bayram günləri ilə əlaqədar iş günləri hesab olunmayan istirahət günləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2006-cı il 19 dekabr tarixli qərarı ilə Qafqaz Müsəlmanları İdarəsinin məlumatına görə 2007-ci ildə Novruz bayramının martın 20, 21, 22, 23 və 24-nə düşməsi göstərilmişdir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, Qurban və Ramazan bayramları müsəlmanların dini bayramlarıdır. Dini bayramlar hicri (ay) təqvimi ilə keçirilir. Dünya dövlətləri, o cümlədən Azərbaycan Respublikasında XII Qriqori tərəfindən 1582-ci ildə tərtib edilmiş günəş (Qriqori) təqvimi tətbiq edilir. Günəş təqviminə görə bir təqvim ilinin uzunluğu 365, 242,5 sutkaya bərabərdir. Lakin Qurban bayramının, Ramazan bayramının tarixləri çox qədimdir. Bu bayramlar müsəlman dini bayramları olduğundan və bu bayramlar müsəlman xalqları tərəfindən keçirildiyi üçün onların konkret günləri günəş təqvimindən çox əvvəl mövcud olan ay təqvimi ilə müəyyən edilir. Ay təqviminə görə ilin hər bir ayı 29 sutka 12 saat 44 dəqiqə 2,9 saniyədir. Buna görə də ay təqvimi günəş təqvimindən hər il orta hesabla 10-11 gün geri çəkilir. (**Bax:** Советский Энциклопедический словарь. М., "Советская энциклопедия". 1983, с. 525)

Lakin Novruz bayramı dini bayram deyildir. Novruz bayramı ən qədim dövrlərdən bəri xalqımızın sevinc, şadlıq bayramı olmuşdur. Bu bayramı xalqımız tarix boyu baharın gəlişinin, təbiətin oyanmasının, həyatın canlanmasının rəmzi kimi böyük şadlıqla qarşılamışdır. Novruz bayramı bütün insanların ürəyində xoş duyğuların oyanması, insanlar arasında səmimiyyət, mehribanlıq və qardaşlıq tellərinin möhkəmləndirilməsi, onların bir-birinə qayğı və diqqətinin artırılması üçün zəmin yaradır. Novruz uzun müddət biri-birinə yaxın olmuş insanların yad olmasını aradan götürən, küsilüləri barışdıran, ümü-küsinü, ədavəti aradan qaldıran, cəmiyyətdə insanlar arasında qarşılıqlı xoş münasibətləri bər-qərar edən, əsrlərin süzgəcindən keçən, formalaşan gözəl ənənələri yaşadan el bayramıdır. Azərbaycan xalqının ən qədim bayramlarından olan Novruz bayramı tarixinizin müxtəlif dövrlərində bəzi təzyiqlərə, süni maneələrə məruz qalmasına baxmayaraq xalqımız onu bu günə qədər onu yaşadıb, saxlamışdır. Ona görə də AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsində "Qadınlar günü" (martın 8-i) sözlərindən sonra "Novruz bayramı" sözlərinin yazılması və mötərizədə (martın 20, 21, 22, 23 və 24-də) sözlərinin qeyd olunması məqsədə müvafiq olardı. Novruz bayramı Qurban və Ramazan bayramları kimi hər təqvim ilində müxtəlif ay və günlərə düşür. Azərbaycan xalqı bu bahar - Novruz bayramını hər il mart ayının 20-si və sonrakı günlərdə keçirmişdi. Aşağıdakı cədvəldə də son illərdə Novruz bayramının keçirildiyi günlərin mart ayının 20-21-ə təsadüf edildiyinin şahidi oluruq.

22. Qurban bayramı İslam dinində ən müqəddəs bayramlardan biridir. Bu bayramın Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə dövlət səviyyəsində keçirilməsinin rəsmiləşdirilməsi "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli 354 nömrəli qanununda öz əksini tapdı.

Əziz gün-mübarək Qurban bayramı uzun tarixi illər ərzində keçirdiyimiz və bundan sonra da keçirəcəyimiz milli dini adətlərimizdəndir. Bu bayramın çox maraqlı tarixi vardı.

İbrahim peyğəmbər Allaha olan dərin məhəbətini və sadıqlığını bildirmək məqsədi ilə böyük ata məhəbətilə sevdiyi oğlu İsmayılı Allah yolunda qurban gəsmək istərkən ulu Tanrı, böyük Allah özü yaratdığı, qiymətsiz məhlۇq olan insanı öz yolunda qurban kəsməyi rəva bilməmiş, öz numayəndəsinə (İbrahim Peyğəmbərə) qurbanlıq üçün sağlam iri bir qoç göndərmişdi.

El arasında indi də Qurban bayramında kəsilən qoçlara "İsmayıl qurbanı" deyilir. Müsəlman ailəsində qurbanlıq yaşı altı aydan çox olan sağlam qoç, yaşı bir ildən çox olan erkək iri buynuzlu dana və ya dəvə ola bilər. Kəsilmiş bu heyvanların əti təmənəsiz olaraq ehtiyacı olanlara, maddi çətinliklə yaşayanlara, kasıblara, əlillərə, kimsəsizlərə xeyirxahlıq naminə paylanmalıdır. Qurban mərasimi hər bir bəşər övladının Allaha olan sədaqətini göstərən, mərhəmət, xeyirxahlıq, əliaçıqlıq, yardımçılıq, yüksək əxlaqi-mənəvi dəyərlərə hörmət, insanların yaxşı əməllərinin həyata keçirilməsi əlamətidir.

Azərbaycan xalqı uzun illər yad ideologiya və təsir altında, müxtəlif rejimlərin qadagaları şəraitində yaşanmış olsa da tarixi köklərini, dini bayram və mərasimlərini qoruyub saxlamışdır.

"Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli 354 nömrəli Qanunu ilə ilk dəfə olaraq Qurban bayramının iş günü hesab olunmayan bayram kimi dövlət səviyyəsində keçirilməsi, hüquqi cəhətdən müstəqilliyimiz əldə ediləndən sonra rəsmiləşdirildi. Bu Qanunun həm birinci bəndində, həm əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 66-cı maddəsində və həm də AR ƏM-in 105-ci maddəsinin ilkin redaksiyasında Qurban bayramının bir gün ərzində keçirilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 8 dekabr tarixli 194-III QD nömrəli Qanunu AR ƏM-in 105-ci maddəsində edilmiş dəyişiklikdən sonra bu bayramın Respublikamızda ardıcıl gələn iki təqvim günü ərzində keçirilməsi müəyyən olunmuşdur.

Azərbaycan xalqı öz tarixi köklərinə, milli-mənəvi dəyərlərinə sadıq qalaraq hər il olduğu kimi 2007-ci və sonrakı illərdə də Qurban bayramını iş günü olmayan iki təqvim günü ərzində böyük təntənə ilə qeyd edəcəkdir.

23. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş növbəti dini bayram - Ramazan bayramıdır. Mübarək Ramazan ayı ay təqvimi üzrə 12 aydan biri olub bəşər mənəviyyəti tarixində dərin iz qoyan, ən şəfqətli və müqəddəs ay hesab olunur. Müqəddəs kitabımız olan Qurani-Kərim bu ayın gecələrindən birində nazil olunmuşdur. El arasında bu aya orucluq ayı da deyilir. Həmin ayda günün gündüz vaxtında yemək, içmək, sürmə çəkmək, papiros çəkmək, atirlənmək, gül iyləmək, söyüş söymək, qarğış etmək olmaz. Müsəlmanlar bu ayda yalnız gecə vaxtı qidalana bilər. İslam qanunlarına görə həddi-buluğa çatmış bütün müsəlmanlar oruc tutmalıdırlar. Müsəlmanın hər bir əməli özü, orucu isə Allah üçündür. Orucluğun məqsədi odur ki, insanlar gündüz yeməyini ehtiyacı olanlara versin. İnsanlara zəhmət ona görə lazımdır ki, onun faydasını görmüş olsun, onun xeyri ehtiyacı olana çatsın.

Orucluq insanlara şərait yaradır ki, onlar öz iradəsinin dözümlülüyünü yoxlasınlar. Saf, xeyirxah, qayğıkeş, iradəli, səbrli xoş səmimiyyətli olsunlar, insan üçün çətin olan sınaqlardan əliaçıq çıxsınlar. Orucluq qurtardıqda müsəlmanlar bayram edir. Bu bayram mübarək Ramazan bayramıdır. İslam qanunlarına görə hər bir ailə başçısı kasıblara, ehtiyacı olanlara, kimsəsizlərə, ailə üzvlərinin sayına müvafiq 3 kq buğda, düyü, xurma, kişmiş fitrə zəkati verməyə borcludur.

Keçmiş Sovet hakimiyyəti dövründə müsəlmanlara orucluğu qadağan etmişdilər. Lakin tarix boyu zəngin milli mənəvi və dini dəyərlərinə həmişə sadıq qalan Azərbaycanın dindar insanları orucu tutmuş və bayramını da böyük şadlıqla keçirmişlər. Azərbaycan xalqı öz müstəqilliyini əldə etdikdən sonra ilk dəfə olaraq "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasını 1992-ci il 27 oktyabr tarixli 354 nömrəli Qanunu ilə Ramazan bayramının hər il dövlət səviyyəsində iş günü hesab olunmayan bayram kimi keçirilməsi müəyyən edildi. Əvvəllər qüvvədə olmuş "Azərbaycan Respublikasının bayramları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 27 oktyabr tarixli 354 nömrəli Qanununun birinci bəndindən və AR ƏQM-dən fərqli olaraq şərh edilən maddəyə görə indi hər il keçirilən Ramazan bayramı iş günü olmayan bir gün deyil, iki gün müəyyən edilmişdir.

Aşağıdakı cədvəldə 2000-ci ildən başlayaraq AR NK tərəfindən müəyyən edilən Qurban, Novruz və Ramazan bayramlarının keçirildiyi bayramların konkret ay və günlərinin xronoloji cədvəli verilir.

Nö	Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarının adı	Nömrəsi və tarixi	İllər	Qurban bayram günü	Novruz bayram günü	Ramazan bayram günü
1	Qurban, Novruz, Ramazan bayramları haqqında	Nö 202 27 dekabr 1999-cü il	2000-ci il	16 mart	20-21 mart	8 yanvar 27 dekabr
2	Qurban, Novruz, Ramazan bayramları haqqında	Nö 231 29 dekabr 2000-cü il	2001-cü il	5 mart	20-21 mart	16 dekabr
3	Qurban, Novruz, Ramazan bayramları haqqında	Nö 202 28 dekabr 2001-cü il	2002-cü il	22 fevral	20-21 mart	5 dekabr
4	Qurban, Novruz, bayramları haqqında	Nö 184 22 noyabr 2002-cü il	2003-cü il	11 fevral	20-21 mart	25 noyabr
5	Qurban, Novruz, Ramazan bayramları haqqında	Nö 151 28 noyabr 2003-cü il	2004-cü il	1 fevral	20-21 mart	14 noyabr
6	Qurban, Novruz, Ramazan bayramları haqqında	Nö 198 24 dekabr 2005-cü il	2005-ci il	21 yanvar	20-21 mart	4 noyabr
<p>Qeyd: «Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə» Azərbaycan Respublikası 2005-ci il 30 dekabr tarixli 44-III QD nömrəli Qanununun tətbiq edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 2005-ci il 30 dekabr tarixli 349 nömrəli fərmanının icrasını təmin etmək məqsədi ilə və AR ƏM-in 105-ci maddəsini rəhbər tutaraq, AR NK «2006-cı ildə bayram günləri ilə əlaqədar iş günləri hesab olunmayan istirahət günləri haqqında» 2005-ci il 30 dekabr tarixli 246 nömrəli qərarının 2-ci bəndi ilə Qurban, Novruz və Ramazan bayramları haqqında» 2005-ci il 26 dekabr tarixli 240 nömrəli qərarının 1-ci bəndindən «Ramazan bayramı isə 23-24 oktyabr» sözləri ilə əvəz edilmişdir.</p>						
7	«2006-cı ildə bayram günləri ilə əlaqədar iş günü hesab olunmayan istirahət günləri haqqında»	Nö 246 30 dekabr 2005-ci il	2006	-	-	23-24 oktyabr
8	2007-ci ildə Novruz, Ramazan Qurban bayramları və bayram günləri ilə əlaqədar iş günləri hesab olunmayan istirahət günləri haqqında	Nö--- 19 dekabr 2006-cı il	2007-ci il	20-21 dekabr	20, 21, 22, 23 və 24 mart	12-13 oktyabr

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 08 dekabr tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 105-ci maddəsində edilmiş dəyişiklər "Azərbaycan" qəzetində dərc olunduğu gündən, yəni 2006-cı il dekabr ayının 19-dan qüvvəyə minmişdir.

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.

1. 1990-cı il yanvar ayının 20-si keçmiş Sovet ordusunun, Kommunist partiyası rəhbərliyinin Azərbaycan xalqına qarşı etdiyi ən ağır cinayət, hərbi və siyasi təcavüzünü kimi tariximizə yazıldı.

2. 1990-cı il 20 Yanvar hadisələri Azərbaycan xalqının çoxəsrlik tarixinə kədər günü, ən faciəli qura səhifə kimi daxil olsa da, həmi də bu gün xalqımızın qəhrəmanlıq, rəşadət səhifəsidir.

3. Azərbaycan xalqının başına gətirilən 1918-ci, 1920-ci, 1937-1938-ci illərin faciəli səhifələri hamımıza yaxşı məlum olsa da həmin tarixi hadisələrdən fərqli olaraq, 1990-cı il 20 yanvar hadisələri Azərbaycan xalqının milli oyanış, öz mənlüyini sübut etmək, milli azadlıq hisslərini aşkara çıxartmaq kimi tariximizə həkk etmişdir.

4. 1990-cı ilin yanvar ayından 1994-cü ilin mart ayınadək 1990-cı il 20 yanvar hadisəsi ilə əlaqədar respublikamızda bir sıra siyasi və normativ hüquqi aktlar qəbul edilsə də, 1994-cü ilin mart ayında Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin xüsusi sessiyasında 1990-cı il 20 Yanvar faciəsinə ədalətli hüquqi-siyasi qiymət verildi.

5. Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 18 yanvar tarixli Qanunu ilə AR ƏQM-nə 66-1 maddəsi əlavə edilmişdi. Bu maddə "Şəhidlər günü" adlanmışdır. Həmin maddənin mətnində deyilirdi:

"Yanvarın 20-də – Şəhidlər günü müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda iş görülmür.

Həmin gün yol verilən işlər, habelə işin haqqı bu Məcəllənin 66-cı maddəsinin ikinci və üçüncü hissələrinə müvafiq surətdə müəyyən edilir".

6. 1999-cü il iyul ayının 1-dən qüvvəyə minmiş AR ƏM-də həmin maddənin adı və mətni dəyişildi.

7. 1990-cı il 20 yanvar hadisəsi gününün AR ƏM-in 106-cı maddəsində "Ümumxalq hüzn günü" kimi adlandırılması və onun mətnində "Hər il yanvarın 20-si – Azərbaycanın müstəqilliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü - ümumxalq hüzn günüdür" kimi qeyd edilməsi 20 yanvar hadisəsinin əsl mahiyyətini açıqlayır. Həmin maddənin mətnində daha sonra deyilir: "Bu gün iş günü hesab edilmir".

8. AR ƏQM-in 66-1 maddəsindən fərqli olaraq AR ƏM-in 106-cı maddəsinin mətnində həmin gün iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində fasiləsiz işləyən müəssisə, idarə və təşkilatlarda işin dayandırılması mümkün olmayan hallarda ticarət, ictimai işə, rabitə, nəqliyyat, səhiyyə və sairə təxirəsalınmaz və əhəliyə xidmət sahələrində iş günü kimi (AR ƏM-in 107-ci maddəsi) hesab edilməsi və işçilərə ikiqat məbləğdə əmək haqqının ödənilməsi (AR ƏM-in 109-cu maddəsi) hüquqi məntiqə əsaslanması kimi qiymətləndirilməlidir.

9. Vətənimizin ərazi bütövlüyü uğrunda, Azərbaycan istiqlaliyyətinin bərqərar edilməsi uğrunda mübarizədə həlak olanların xatirəsi Azərbaycan xalqının qəlbində əbədi yaşayacaqdır.

Maddə 107. İstirahət, bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi

Bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai işə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri istisna olunmaqla istirahət, bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.

1. Şərhlə edilən maddə bir qayda olaraq istirahət, bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunmasına yol vermir.

Lakin bu Məcəllənin ayrı-ayrı maddələrinin məzmununda istirahət gününün (104-cü maddə), bayram günlərinin (105-ci maddə), ümumxalq hüzn gününün (106-cı maddə) iş günü hesab edilməməsinə və işçilərin işə cəlb olunmasına yol verilməməsi göstərilə də, bu maddənin norması heç də həmin müddələrin təkrarlığı kimi qiymətləndirilməməlidir. Çünki, AR ƏM-in 107-ci maddəsinin norması istirahət, bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb edilməsinə yol verilməməsinin bir daha açıq ifadə etməsi ilə yanaşı, həm də işçilərin həmin günlərdə (gündə) işə cəlb edilə bilən müstəsna halların bir növ təxmini siyahısını vermişdir.

2. İstirahət günlərində, bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasına qanunvericiliklə yol verilən müstəsna hallar və istisnalar:

– dövlətin müdafiəsinin təmin olunması üçün, habelə təbii fəlakətin, istehsal qəzalarının qarşısını almaq və ya onların nəticələrini aradan qaldırmaq üçün yerinə yetirilməsi zəruri olan ən vacib işlərin görülməsi;

– su, qaz və elektrik təchizatı, isitmə, kanalizasiya, rabitə, nəqliyyat və digər kommunal müəssisələrində işlərin, xidmətlərin pozulmasına səbəb olan gözlənilməz hadisələrin nəticələrini aradan qaldırması üçün zəruri işlərin görülməsinin təmin edilməsi;

– fasiləsiz istehsalatda, ticarətdə, ictimai işə müəssisələrində, tibb müəssisələrində və digər xidmət müəssisələrində məhsul istehsalı, işin görülməsi, xidmətin göstərilməsidir.

3. E vəllər qüvvədə olması AR ƏQM-in 64-cü maddəsinin üçüncü hissəsi ilə işçilər (istirahət günlərində) işə iş vaxtından artıq işlərə yol verildiyi müstəsna hallarda (AR ƏQM-in 60-cü maddəsi) cəlb oluna bilinirdisə, AR ƏM-in 107-ci maddəsi ilə yalnız bu maddənin təfsirinin 2-ri bəndində göstərilən müstəsna və istisna hallarda cəlb edilə bilərlər.

AR ƏQM-nin 64-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən işçilər istirahət günləri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yalnız ilk həmkarlar ittifaqı komitələrinin razılığı alınmaqla işə cəlb edilə bilinirdisə, AR ƏM-in 107-ci maddəsində işçilərin istirahət günlərində işə cəlb olunması üçün həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığını alınması tələb edilmir.

4. AR ƏM-in 99-cü maddəsi işçilər iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilərkən buna işçinin razılığının alınması və işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) olmasının tələb etdiyi halda, AR ƏM-in 107-ci maddəsi müstəsna və istisna hallarda istirahət və iş günü hesab olunmayan bayram günlərində işə cəlb edilən işçilərin nə razılığının (həm şifahi, həm də yazılı), nə də həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyinin alınmasını nəzərdə tutmur.

Ancaq bunu baxmayaraq istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilər işə cəlb edilərkən işəgötürən bu barədə müvafiq əmr (sərəncam, qərar) verməlidir.

5. *İstirahət, bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət gününün verilməsi qaydası bu Məcəllənin 109-cu maddəsinin normaları ilə tənzimlənir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 109-cu maddəsinin şərhinə).*

Maddə 108. Bayramqabağı, istirahət günü qabağı günlərdə və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti

1. Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaq-la qalan iş yerlərində bilavasitə səhərişi günü bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən bayram günlərindən biri olan bayramqabağı, habelə ümumxalq hüzn günü qabağı iş günlərində həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq iş gününün müddəti bir saat qısaldılır.

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

1. *Azərbaycan Respublikasında iş günü hesab edilməyən bayram günlərinin siyahısı AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur.*

İş gününün sabahı iş günü hesab edilməyən hər hansı bir bayram gününə və ya ümumxalq hüzn gününə təsadüf edilərsə, müəssisənin beşgünlük və ya altıgünlük iş həftəsi ilə işləməsindən asılı olmayaraq həmin iş gününün müddəti bir saat qısaldılır.

Lakin bu qayda müəssisənin, idarənin və təşkilatın beşgünlük və ya altıgünlük iş həftəsi ilə işləməsindən asılı olmayaraq işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına, onların yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar nəzərə alınaraq, qısaldılmış həftəlik iş vaxtının müddəti 24 və ya 36 saat müəyyən edilən işçilərə (AR ƏM-in 91-ci maddəsi) siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (bu maddədə nəzərdə tutulan müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir) tərəfindən təsdiq edilən 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 edilən işçilərə (AR ƏM-in 92-ci maddəsi), habelə siyahısı və iş vaxtının konkret müddəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (maddədə nəzərdə tutulan müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir) tərəfindən təsdiq edilmiş yüksək həssaslıq, həyəcən, 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 olmayan qısaldılmış iş vaxtı ilə işləyən işçilərə (AR ƏM-in 93-cü maddəsi) şamil edilmir.

2. *Əgər beşgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsindəki siyahıda sadalanan iş günü hesab edilməyən bayram günlərindən hər hansı biri və yaxud ümumxalq hüzn günü həftənin cümə gününə düşərsə, həmin müəssisədə əvvəlki həftənin cümə axşamı günü iş saati bir saat qısaldılır. Başqa bir misal: Əgər beş günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisədə AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş iş günü hesab edilməyən bayram günlərindən biri və yaxud ümumxalq hüzn günü növbəti həftənin bazar ertəsinə düşəcəkdirsə, əvvəlki həftənin cümə günü müəssisədə iş saati bir saatı qısaldılmayacaqdır.*

Ona görə ki, bayram günü və ya ümumxalq hüzn günü bilavasitə həftənin cümə günündən sonrakı şənbə gününə deyil, o biri həftənin bazar ertəsinə düşmüşdür.

İş günü hesab edilməyən bayram günlərindən biri və ya ümumxalq hüzn günü həftənin cümə axşamına düşərsə, onda bu Məcəllənin 91-ci, 92-ci və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş qısaltdılmış iş vaxtı ilə çalışan işçilər istisna olmaqla, həm beş günlük və həm də altı günlük iş həftəsi ilə işləyən işçilərin həmin həftənin çərşənbə günü bir saat qısaltiləcəkdir.

3. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi istirahət günü qabağı iş gününün müddətini müəyyən edir. Burada qeyd edilir ki, altı günlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə ertəsi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz. (Fikrimizcə, şərh olunan maddənin II hissəsindəki "6" rəqəmi "5" rəqəmi ilə əvəz olunmalıdır).

Maddə 109. İstirahət, bayram günlərində və iş günü hesab edilməyən digər günlərdə işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi

1. Müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi, tərlərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində iqiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir.

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

1. Bu maddənin birinci hissəsi işçi müstəsna hal kimi istirahət günü (günləri) və ya iş günü hesab edilməyən bayram (bu Məcəllənin 105-ci maddəsində nəzərdə tutulan hallarda) günü (günləri) işəgötürən tərəfindən işə cəlb edildikdə, onun həmin gün (günlər) işlədiyi əməyinin ödənilməsi qaydasını tənzimləyir.

2. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, işçi işəgötürən tərəfindən müstəsna və istisna hal kimi istirahət günü (günləri) və ya iş günü hesab edilməyən bayram günü (günləri) işə cəlb edildikdə ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə başqa istirahət günü verilir, yaxud da həmin gün (günlərdə) görülmüş işin müqabilində ona iqiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilir.

3. İstirahət və ya bayram günü (günləri) müstəsna hal kimi işə cəlb ediləcək işçiyə qarşılıqlı razılığa görə iqiqat məbləğdə əmək haqqının ödənilməsi və ya digər istirahət gününün verilməsi tərəflər arasında işçi işə başlamamışdan əvvəl şərtləşdirilməli və bu iki haldan biri işçinin istirahət günü və ya bayram günü işə cəlb edilməsi barədə işəgötürənin verilmiş əmrində öz əksini tapmalıdır. İşçi işə başlanılmazdan əvvəl həmin əmrlə imza etdirilməklə tanış olunmalıdır.

4. Müstəsna və ya istisna hal kimi istirahət və ya bayram günləri işə cəlb olunan işçiyə həmin gün yerinə yetirdiyi iş görə əməyin müqabilində əmək haqqı saxlanılmaqla başqa istirahət gününün (əvəzgünün) verilməsi barədə tərəflər razılığa gələrlərsə, işəgötürənin əmrində işçiyə cari ilin hansı ayında və onun hansı günündə başqa istirahət gününün verilməsi konkret göstərilməlidir.

5. AR ƏM-in bu maddəsində işçilərin istirahət günü (günləri) və ya bayram günü (günləri) işə cəlb edilən işçiyə tərəflərin razılığı ilə başqa istirahət gününün hansı müddət ərzində verilməsi göstərilməmişdir. Lakin hər bir halda həmin işçiyə başqa istirahət gününün (əvəzgünün) verilməsi bir aydan gec olmayaraq həyata keçirilməlidir.

İstirahət və ya bayram günləri işə cəlb olunan işçinin əməyi, ona başqa istirahət günü verilməklə əvəz edildikdə əvəzgünün müddəti bir iş gününə bərabər olmalıdır.

Əgər müəssisə beşgünlük iş həftəsi ilə işləyirsə, istirahət və ya bayram günləri iki dəfədən çox günə düşürsə (məsəl üçün – şənbə, bazar, Yeni il, Novruz, Ramazan bayramlarında) və işçi hər iki istirahət, yaxud hər iki bayram günü işə cəlb olunmuşsa, onda tərəflərin razılığı ilə işçiyə verilən başqa istirahət gününün (əvəzgünü) sayı iki gün olmalıdır.

6. *İstirahət və bayram günlərində işə cəlb edilən işçinin əməyinin müqabilində tərəflərin razılığı ilə verilən digər istirahət günü (əvəzgün) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş ayrt-ayrı hallar istisna olmaqla, onun əmək məzuniyyətinə əlavə edilməsinə yol verilmir.*

7. *İşçilər istirahət və ya bayram günləri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda işə cəlb edildikdə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə həmin günlərdə görülmüş işin, istehsal olmuş məhsulun, göstərilən xidmətin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilə bilər.*

8. *İstirahət və ya bayram günlərində işə cəlb edilmiş işçinin əməyi, tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək haqqı formasında ödənilməli olduğu halda, onun məbləği sahə (tarif) sazişlərində, müəssisənin kollektiv müqavilələrində və habelə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş məbləğdə ödənilir. Lakin hər bir halda istirahət və ya bayram günü (günləri) işə cəlb edilən işçiyə hər əlavə iş günü üçün ödənilən əmək haqqının həcmi bu Məcəllənin 164-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək haqqından az olmamalıdır.*

9. *İstirahət və ya bayram günlərində əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:*

– əməyin vaxtımızda ödənilmə sistemində gündəlik tarif məaşının iki misindən aşağı olmamaqla;

– əməyin işəməzdə ödənilmə sistemində ikiqat işəməzdə qiymətlərdən aşağı olmamaqla;

– aylıq məaş alan işçilərə bayram günü iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, məaşdan artıq, gündəlik vəzifə məaşı məbləğindən aşağı olmamaqla və iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, məaşdan əlavə gündəlik vəzifə məaşından ikiqat məbləğdən aşağı olmamaqla. (**Ətaflı bax:** AR ƏM-in 164-cü maddəsinin birinci hissəsinin şərhinə).

10. *Bu maddənin ikinci hissəsi həm hüzn günü və həm də iş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərin əmək haqqının ödənilməsi qaydasını tənzimləyir. Bu hissədə qanun hər iki halda işə cəlb edilmiş işçilərə əmək haqqının ikiqat məbləğdə ödənilməsinə müəyyən etmişdir.*

Ümumxalq hüzn günündə də müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərə əmək haqqı və habelə istirahət və ya bayram günlərində işə cəlb edilmiş işçilərin gördükləri iş, istehsal etdiyi məhsula, göstərdiyi xidmətə görə əmək haqqı bu Məcəllənin 164-cü maddəsindən az olmayaraq ödənilir.

11. *AR ƏM-in 164-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər. Sözsüz ki, belə halda işçi işəgötürənə yazılı surətdə müraciət etməlidir. Əgər işəgötürən işçinin arzusunun yerinə yetirərsə, onda işçinin işə cəlb edilməsi barədə işəgötürənin əmrində (sərəncamında, qərarında) müvafiq dəyişiklik aparıl-*

məhəddir. Əgər işəgötürən işçinin arzusunu yerinə yetirərək, onun bayram və ya ümumxalq hüzn günü işə cəlb etməsi barədə əmrində (sərəncamında, qərarında) müvafiq dəyişiklik edib, ona başqa istirahət günü (əvəzgün) verərsə, əməyin ödənilməsi məsələsinin necə həll edilməsi barədə qanunda konkret göstəriş yoxdur. Təcrübədə qanunvericiliyə müvafiq olaraq nəzərdə tutulmuş hallarda işçiyə bayram və ya hüzn günləri işə cəlb edilməsi ilə əlaqədar başqa istirahət günü (əvəzgün) verildikdə, işə cəlb olunduğu günün əməyi bir qat məbləğdə ödənilir, başqa istirahət günü (əvəzgün) verilən günün əmək haqqı isə ödənilmir. Ona görə də çox zaman işçilər onlara verilən bir günlük başqa istirahət günündən (əvəzgündən) imtina edir, faktiki olaraq həmin əvəzgündən istifadə etməzlər və faktiki olaraq bayram və ya hüzn günlərində cəlb edilmiş işçilərə əmək haqları birqat məbləğdə ödənilmiş olur (yəqin ki, yaxın vaxtlarda qanunda olan bu boşluq qanunvericilik yolu ilə həll ediləcəkdir). Fikrimizcə, istirahət və ya bayram günü (günləri) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda, işçi işə cəlb edilərkən həmin gün (günlərdə) gördüyü işin, istehsal etdiyi məhsulun, göstərdiyi xidmətin müqabilində əməyi digər istirahət günü verilməsi şərti ilə tərəflər razılaşıqda, faktiki işlədiyi istirahət və bayram gününün (günlərinin) işçiyə əməyin əvəzinə başqa istirahət günü (əvəzgün verildikdə) birqat məbləğdə əmək haqqı ödənilməlidir. Belə olduğu halda işçi əmək haqqı saxlanılmaqla ona verilməli olan başqa istirahət günündən (əvəzgündən) istifadə etməyə marağı olacaqdır.

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.

1. AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsi hər kəsin istirahət hüququna malik olmasını bəyan etmişdir.

AR Konstitusiyası əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsini təmin etmişdir.

Buradan göründüyü kimi, AR Konstitusiyası hər kəsin istirahət hüququna, əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə isə həm də hər il ödənişli məzuniyyət hüququna təminat vermişdir.

2. *Məzuniyyət hüquq münasibətlərini tənzimləyən normalar AR ƏM-nin "İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları" adlı bölməsinin səkkizinci fəslinə 37 maddə ilə daxil edilmişdir. Həmin normalar aşağıdakı fəsillər üzrə sistemləşdirilmişdir.*

a) məzuniyyət hüququ və onun təmin edilməsi (on altıncı fəsil, 110-113-cü maddələr);

b) əmək məzuniyyətlərinin müddətləri (on yeddinci fəsil, 114-121-ci maddələr);
c) yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri (on səkkizinci fəsil, 122-124-cü maddələr);
ç) sosial məzuniyyətlər (on doqquzuncu fəsil, 125-127-ci maddələr);
d) ödənişsiz məzuniyyətlər (iyirminci fəsil, 128-130-cu maddələr);
e) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi qaydaları (iyirmi birinci fəsil, 131-138-ci maddələr);

ə) məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının ödənilməsi qaydaları (iyirmi ikinci fəsil, 139-142-ci maddələr);

f) əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun tənzimlənməsi qaydası (iyirmi üçüncü fəsil, 143-146-cı maddələr).

3. AR ƏM-in V bölməsi üzrə yuxarıda göstərilən səkkiz fəsilində nəzərdə tutulmuş normaları – (110-146-cı maddələr) əvvəl qüvvədə olan "Məzuniyyətlər haqqında" AR Qanununun əsas normalarının məzmununu əhatə edir. Lakin bu normalara AR ƏM-in qəbul edilməsi ilə əlaqədar bir çox mühüm dəyişikliklər və əlavələr edilmişdir.

4. AR ƏM-də məzuniyyət hüquq münasibətlərini tənzim edən normaları BƏT-in 52 №-li (1936) "İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında" Konvensiyasının ("Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əvvəlki SSRİ tərəfindən qəbul olunmuş konvensiyalarının Azərbaycan Respublikasının ərazisində şamil edilməsi barədə" AR Milli Məclisinin 1993-cü il 3 iyul tarixli 637 №-li qərarı ilə Azərbaycan Respublikası bu Konvensiyaya qoşulmuşdur) və "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" 132 №-li Konvensiyasının (1970-ci ildə yenidən işlənilmiş) ("Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" (1970-ci ildə yenidən işlənilmiş) Konvensiyasına Azərbaycan Respublikasının qoşulması barədə" AR Milli Məclisinin 1994-cü il 19 iyul tarixli 856 №-li qərarı ilə Azərbaycan Respublikası bu Konvensiyaya qoşulmuşdur) normalarına uyğundur.

5. Əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçinin yaş həddindən, cinsindən, ailə vəziyyətindən subay və nikahda olmasından, tutduğu vəzifəsindən, işlədiyi peşəsindən, əmək şəraitindən, əmək müqaviləsinin müddətindən, əmək funksiyasının xüsusiyyətlərindən, yerinə yetirdiyi işin və ya göstərdiyi xidmətin daimi və ya mövsümi xarakter daşmasından, əvəzçilik üzrə işləməsindən, əmək intizamını pozmasından (üzrsüz səbəblərə görə işə gəlməməsi də daxil edilməklə), intizam məsuliyyətində cəlb olunmasından, tam və ya natamam iş vaxtı ilə işləməsindən, həftəlik və gündəlik iş vaxtının müddətindən asılı olmayaraq AR ƏM ilə müəyyən edilmiş bütün növ məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

Müəssisənin, təşkilatın mülkiyyət və təşkilati hüquqi formasından asılı olmayaraq əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçi ödənişli əmək məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna malikdir.

İşçinin ödənişli əmək məzuniyyəti hüququna malik olmasının əsas şərti onun işəgötürənlə əmək münasibətində olmasıdır.

Mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işlər görən və ya xidmətlər göstərən işçilər məzuniyyət hüququndan istifadə etmirlər. Ona görə ki, məzuniyyət hüququndan əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilər istifadə edə bilirlər. Məzuniyyətə hüquq verən normalar AR ƏM ilə tənzimlənir.

Podrat, tapşırıq, komiya, müəlliflik və başqa mülki hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə AR ƏM şamil edilmir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 6-cı maddəsinin şərhinə).

İşçi ödənişli məzuniyyət hüququnu əmək müqaviləsi qüvvəyə mindiyi andan əldə edir. Lakin işçi birinci iş ili üçün ödənişli əmək məzuniyyətdən AR ƏM 131-ci maddəsində göstəriləyi kimi işəgötürənin razılığı ilə azı 6 ay işlədikdən sonra istifadə edə bilər. İşçinin növbəti iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxması üçün müraciət etdiyi vaxtda başlayıbsa, o, ikinci əmək məzuniyyətindən yalnız növbəti iş ili başa çatdıqdan sonra istifadə edə bilər.

6. AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsi əmək müqaviləsi bağlayaraq əvəzçilik üzrə işləyən işçilərə AR ƏM ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etməyi istisna etmir.

7. İşçiyə əvəzçilik üzrə işlədiyi müəssisədə istifadə etməli olduğu əmək məzuniyyəti onun əsas iş ilində istifadə etdiyi məzuniyyətlə eyni vaxtda verilməlidir.

8. Əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan işçi əvəzçilik üzrə başqa iş yerində əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan yəni altı aydan az işlədiyi hallarda da birinci iş ili üçün ona əlavə iş yerində avans olaraq əmək məzuniyyəti verilməlidir.

9. Əgər işçinin əvəzçilik üzrə iş yerində əmək məzuniyyətinin müddəti əsas iş yerində verilmiş məzuniyyət müddətindən azdırsa, əlavə iş yerinin işəgötürəni əvəzçilik üzrə işləyən işçinin ərizəsi ilə ona əsas iş yerində verilmiş məzuniyyət müddəti başa çatanaqədər ödənişsiz məzuniyyət verməlidir.

10. Əvəzçilik üzrə əlavə iş yerlərində işləyən işçiyə əmək məzuniyyəti üçün məzuniyyət pulu ümumi qaydalarla hesablanıb ödənilir.

11. AR ƏM-in 110-cu maddəsinin üçüncü hissəsi işçilərin, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququnun və ondan istifadə qaydalarının məhdudlaşdırılmasına yol verilmədiyini müəyyən etmişdir. Amma buna baxmayaraq, bu Məcəllənin bəzi maddələrində əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərin məzuniyyət hüquqlarını məhdudlaşdıran normalara rast gəlmək olur.

Belə ki, AR ƏM-in 112-ci maddəsinə görə işçilərin məzuniyyət hüququ növlərindən biri də əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyətidir. Ancaq AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü hissəsində və 117-ci maddəsinin dördüncü hissəsində göstərilir ki, pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə, fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı olan işçilərə (yaşı 18-dən az olan işçilərə və əlillərə), Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə, habelə teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə əmək stajına görə və uşaqlı qadınlara əlavə məzuniyyətlər verilmir. Beləliklə, həmin kateqoriyadan olan işçilərin əlavə məzuniyyət hüquqları məhdudlaşır. (Hesab etmək olar ki, bu hüquqi normalar AR Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrində və 149-cü maddənin 1-ci hissəsinə uyğun gəlmir. AR ƏM-in 143-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin ilkin redaksiyasında da işçilərin təqsirli hərəkətlərinə görə əmək müqavilələrinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququ məhdudlaşdırılmışdır. AR Konstitusiya Məhkəməsi 2000-ci il 1 mart tarixli qərarı ilə bu maddədə işçinin təqsirli hərəkətlərinə görə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən bu işçilərin məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran müddəaları qüvvədən düşmüş hesab etmişdir.

AR Konstitusiya Məhkəməsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü hissəsini və 117-ci maddəsinin dördüncü hissəsini də qüvvədən düşmüş hesab etməsi məqsədə müvafiq olardı.

12. İslah işləri növündə cəzaya məhkum olmuş şəxslər əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna malikdirlər (AR CİM-in 43.3 maddəsi).

AR ƏM qəbul edilərkən, bu Məcəllənin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsində islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi göstərilmişdir. Lakin bu məhdudiyət AR CİM-in 10-cu və 44.3 maddələri ilə uzlaşmırdı. Həmin Məcəllənin 10.2.3-cü maddəsinə görə cəzuların icrası və çəkilməsi zamanı məhkumların istirahət etmək hüququnun olması, 44.3-cü maddəsinə görə isə islah işləri növündə cəzaya məhkum olunmuş şəxslər əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər. Qanunvericilikdə yaranmış ziddiyyətli normalara aydınlıq gətirmək məqsədi ilə "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi müddəsinə dair" AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin 2001-ci il 19 aprel tarixli qərarı ilə AR ƏM-in 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğun olmadığına görə qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir.

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 işgötürənin 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.

1. *AR ƏM-in 111-ci maddəsinin birinci hissəsi işçinin məzuniyyət hüququndan fasiləsiz olaraq uzun müddət real istifadə etməsi və məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində iş yerinin, vəzifəsinin (peşəsinin) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əmək haqqının saxlanılması onun qanunla müəyyən edilən ən mühüm hüquqi təminatıdır.*

2. *Qanun məzuniyyətdə olan işçinin iş yerinin, vəzifəsinin (peşəsinin) bu dövr ərzində saxladığı üçün o, başqa işə, vəzifəyə (peşəyə) keçirilə bilməz.*

3. *İşçi məzuniyyətdə olduğu dövrdə məzuniyyətdən əvvəl əmək və icra intizamını pozduğu üçün hər hansı bir intizam məsuliyyətinə cəlb oluna, onunla bağlanmış əmək müqaviləsi işgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilə bilməz.*

4. *İşçinin məzuniyyətdə olduğu dövrdə onun iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlandığı üçün həmin müddət həm ümumi, həm fasiləsiz və həm də ixtisas (xüsusi) əmək stajına daxil edilir.*

5. **Əmək stajı** – əmək müqaviləsi bağlayaraq işləyən hər bir işçinin ictimai faydalı əmək fəaliyyətinin müəyyən edilmiş qaydada hesablanan müddətidir.

Ümumi əmək stajı deyildikdə işçinin əmək müqaviləsi ilə işlədiyi bütün əmək fəaliyyətinin işdəki fasilələrdən asılı olmayaraq, topladığı ümumi əmək fəaliyyəti müddətinin davamiyyətidir. Bu əmək stajı işçilərə – əmək pensiyalarının növlərindən birinin təyin edilməsində, müvəqqəti əmək qabiliyyətinin itirilməsi ilə əlaqədar müavinətin ödənilməsində və qanunvericiliklə müəyyən edilmiş digər hallarda nəzərə alınır.

Fasiləsiz əmək stajı – işçinin əmək müqaviləsi ilə işlədiyi bir müəssisə, idarə və təşkilatda fasiləsiz əmək fəaliyyətinin müddətidir. Bu əmək stajı işçilərin iş yerlərində mən-

zil uçotuna götürülməsində, iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində uzun müddət işlədiyi üçün verilən ödəncin, sahə (tarif), ərazi (rayon) kollektiv sazişlərində və kollektiv müqavilələrində, habelə əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan bəzi mükafatları verilməsi zamanı nəzərə alınır.

Xüsusi əmək stajı – əmək müqaviləsi ilə işləyən işçinin ictimai faydalı əmək fəaliyyətinin ümumi müddətindən, məzmunundan və əmək şəraitinə görə ümumi, yaxud fasiləsiz əmək stajından fərqlənən əmək stajı növüdür (Misal üçün: pedaqoji staj, tibbi staj və s.). Bu staj əsasən iqtisadiyyatın bəzi sahələrində işləyən və vəzifəsinin (peşəsinin) adı, hökumətin təsdiq etdiyi siyahıya düşmüş işçilərə xidmət illərinə görə dövlət pensiyaların təyin edilməsində, iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində işçilərin müəyyən dövrdə bir əmək haqqlarının artırılmasında (Misal üçün: tibb işçilərinin, təhsil işçilərinin və s.) nəzərə alınır.

6. İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir (AR ƏM-in 140-cı maddəsinin 5-ci hissəsi).

7. AR ƏM-in 111-ci maddəsinin ilinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, əmək müqaviləsində, habelə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətdə olan işçilər üçün əlavə təminatların verilməsi nəzərdə tutula bilər. Belə əlavə təminatın minimumu siyahısı bu Məcəllənin 145-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur.

Maddə 112. Məzuniyyətin növləri

1. İşçilərin məzuniyyət hüququ aşağıdakı məzuniyyət növləri ilə təmin edilir:
 - a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti;
 - b) uşağına qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyəti;
 - 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.

1. Şərh olunan maddənin mətnindən görüldüyü kimi, Azərbaycan Respublikasında əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçinin məzuniyyət hüququ qanunla müəyyən edilən məzuniyyət növləri ilə (birinci hissədə) və habelə lokal aktlarda - yəni əmək müqaviləsində və kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş digər məzuniyyət növləri ilə (ikinci hissədə) təmin edilir. Bu maddənin birinci hissəsində qanunla müəyyən edilmiş məzuniyyətlər dörd növə ayrılır. Bunlardan biri əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti növüdür [Fikrimizcə, əmək məzuniyyəti həm əsas (AR ƏM-in 118-ci, 119-cu, 120-ci, 121-ci maddələri) və həm də əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarətdir (AR ƏM-in 114-cü, 115-ci, 116-cı və 117-ci maddələri)].

AR ƏM-in 114-cü maddəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, əsas məzuniyyət işçinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti 21 təqvim günündən az olmayan, bəzi kateqoriyalı işçilərə isə 30 təqvim günü müddətində verilən məzuniyyətdir.

Pedagoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə (AR ƏM-in 118-ci maddəsi) fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı olan işçilərə (AR ƏM-in 119-cu maddəsi) Azərbaycan xalq qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə (AR ƏM-in 120-ci maddəsi), teatr-tamaşa və

bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə (AR ƏM-in 121-ci maddəsi) verilən müddəti uzadılmış məzuniyyətlər də işçilərin əsas məzuniyyətinə daxildir.

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 (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsinin şərhinə).

Əsas məzuniyyət – minimum müddəti qanunda 21, 30, 35, 42, 46 və 56 təqvim günündə müəyyən edilən işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) müvafiq olaraq əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş iş ili ərzində ictimai-faydalı əməklə məşğul olduğu üçün orqanizmin itirmiş olduğu potensial enerjisini bərpa etmək, yeni iş ilində məhsuldar əmək fəaliyyəti göstərməsi üçün əmək qabiliyyətinin, sağlamlığının mühafizəsi, qayğısına qalmaq, onu möhkəmləndirmək, normal istirahətini öz mülahizəsi ilə təşkil etmək üçün istehsalatdan ayrılmaqla işgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə hər iş ilində bir dəfədən az olmayaraq verilən əmək məzuniyyətinin bir hissəsidir. Əsas əmək məzuniyyəti ödənişli məzuniyyətdir.

2. AR ƏM-də üç əlavə məzuniyyət növü təsbit olunmuşdur. Bunlar:

– əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə işçilərə verilən əlavə məzuniyyət növünə (AR ƏM-in 115-ci maddəsi);

– əmək stajına görə işçilərə verilən əlavə məzuniyyət növünə (AR ƏM-in 116-cı maddəsi);

– uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyət növünə (AR ƏM-in 117-ci maddəsi) ayrılır.

Əlavə məzuniyyət növləri də iki hissəyə – əlavə əmək məzuniyyəti növünə və uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlərə ayrılır.

AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş üç əlavə məzuniyyət növündən ikisi işçinin əmək fəaliyyəti ilə – əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə və əmək stajına görə verilən əlavə məzuniyyətlərə ayrılır.

3. Bu maddənin birinci hissəsində qanunla nəzərdə tutulmuş məzuniyyət növlərindən biri də uşağına qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyəti növüdür. Həmin məzuniyyət növü də əmək məzuniyyəti kimi iki hissədən - əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarətdir.

AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş – uşaqları övladlığa götürmüş qadınlara verilən məzuniyyət (AR ƏM-in 127-ci maddəsi) və qismən ödənişli sosial məzuniyyət (AR ƏM-in 128-ci maddəsi) uşağına qulluq etmək üçün qadınlara verilən sosial məzuniyyətlər əsas sosial məzuniyyət növüdür. AR ƏM-in 117-ci maddəsində uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyət əlavə sosial məzuniyyətdir.

4. AR ƏM-in 112-ci maddəsinin birinci hissəsinin "c" bəndi təhsilini davam etdirməklə və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyət növünü müəyyən etmişdir.

Şərh olunan maddədə təhsilini davam etdirməklə və ya elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün işçilərə verilən məzuniyyət növləri bu Məcəllənin üç – 122-ci, 123-cü və 124-cü maddələri ilə tənzimlənir. Bu maddələrin biri yaradıcılıq (AR ƏM-in 122-ci maddəsi), ikisi isə (AR ƏM-in 123-cü və 124-cü maddələr) təhsil məzuniyyəti ilə əlaqədardır.

5. Şərh edilən maddənin "c" bəndi məzuniyyətlərin bir növünü də - ödənişsiz məzuniyyət növünü ayırır.

Ödənişsiz məzuniyyətlər qohumluq bərcunun 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 keyfiyyətinə görə işdən ayrılmaq zərurəti olduqda verilir.

Ödənişsiz məzuniyyət AR ƏM-in 128, 129 və 130-cu maddələri ilə nizama salınır.

6. Bu maddənin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin digər növləri də nəzərdə tutula bilər. Həmin hüquqi norma bu Məcəllənin birinci bölməsinin birinci fəslinin ümumi normalarının əsas müddəələrindən irəli gəlir. Belə ki, AR ƏM-in 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsi kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, habelə əmək müqavilələrində əmək qanunvericiliyinə nisbətən daha geniş əlavə əmək, sosial, iqtisadi, maddə-məişət və digər münasibətləri əhatə edən əmək şəraitinin nəzərdə tutula bilməsini müəyyən etmişdir. Məzuniyyətlərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müddətlərindən az olmamaq şərti ilə başqa növ məzuniyyətlərin və onların müddətlərinin artırılması və işçilərə məzuniyyət vaxtı digər güzəşt və imtiyazların verilməsi kollektiv müqavilələrdə və əmək müqavilələrində nəzərdə tutula bilməsi AR ƏM-in 145-ci maddəsində bir daha vurğulanır.

7. Müddəti uzadılmış məzuniyyətlərdən istifadə edən işçi kateqoriyalarını və bu məzuniyyətlərin müddətləri qanunla müəyyən edilmişdir.

AR ƏM-in 118-ci maddəsi ilə pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə, 119-cu maddəsi ilə yaşı 18-dən az olan və qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq əlillərə, bu Məcəllənin 120-ci maddəsi ilə Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə və 121-ci maddəsi isə teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə uzadılmış əmək məzuniyyətləri verilir.

Uzadılmış əmək məzuniyyət hüququ olan işçilərə AR ƏM-in 115, 116 və 117-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlər verilmir. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş məzuniyyət müddətləri qanunla müəyyən edilmiş minimum məzuniyyət müddətləri səviyyəsindədir. Ona görə də AR ƏM-in 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə, 112-ci maddəsinin ikinci hissəsinə və 145-ci maddəsinə müvafiq olaraq müddəti uzadılmış məzuniyyət hüququna malik olan şəxslərin əsas məzuniyyət müddətləri işlədikləri müəssisələrin kollektiv müqaviləsində və əmək müqaviləsində uzadıla 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 məzu-

niyyəti yalnız növbəti iş ili başlanandan 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.

1. *Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məzuniyyət növlərindən biri də əmək məzuniyyətidir.*

Şərh olunan maddə əmək məzuniyyətinin anlayışını verərək onun mahiyyətini açıqlayır. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-dən fərqli olaraq əmək məzuniyyətlərinin müddətləri indi iş günləri ilə deyil, təqvim günləri ilə hesablanır. Həmin qayda əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" AR Qanununun 6-cı maddəsində nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM-də əmək məzuniyyətlərinin təqvim günü ilə hesablanması həm Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiyalarına, həm də AR Konstitusiyasının normasına uyğundur.

2. *Respublikamızın əmək qanunvericiliyi nüəssisənin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçiyə hər il əmək məzuniyyətinin verilməsini işəgötürənə həvalə etməklə (bu Məcəllənin 135-ci maddəsinin 1-ci hissəsi) yanaşı, həm də əmək müqaviləsi ləğv ediləndə onun əsas hissəsinin pul ilə əvəz olunmasını qadağan edir (bu Məcəllənin 144-cü maddəsinin birinci hissəsi). Bu isə hər şeydən əvvəl şərh edilən maddənin birinci hissəsində göstəriləyi kimi əmək məzuniyyəti işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün verilir.*

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

"İşçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə" deyildikdə əsas məzuniyyətlərin minimum müddətlərindən (21 və 30 təqvim günündən) artıq hissəsi başa düşülməlidir.

Təcrübədə işçinin həmin iş ilində (və ya əvvəlki iş illərində) əmək məzuniyyətlərindən natura formasında istənilən səbəbə görə istifadə edilməməsi və buna görə də işəgötürən tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə pul kompensasiyasının işçiyə ödənilməsi ilə əlaqədar gələcəkdə mübahisələrin baş verməməsi üçün hər təqvim ilinin sonunda işçinin məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi barədə verilən əmrdə (sərəncamda, qərarda) cari ildə əmək məzuniyyətindən istifadə edilməməsi kimin (işəgötürənin və ya işçinin) təşəbbüskar tərəf olması göstərilməlidir. İşçi bu əmrlə imza etməklə tanış olur.

3. *Bu Məcəllənin 112-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, əmək məzuniyyəti iki hissədən - əsas və əlavə məzuniyyətdən ibarətdir.*

İşçinin əsas əmək məzuniyyəti – bu Məcəllənin 114-cü maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş işçinin əmək müqaviləsində göstərilən peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti 21 təqvim günündən və ya 30 təqvim günündən az olmayaraq hər iş ili üçün ona verilən məzuniyyətin bir hissəsidir.

Əlavə məzuniyyətlər isə – əsas məzuniyyətdən əlavə əməyin xarakterinə (bu Məcəllənin 115-ci maddəsi), əmək stajına (bu Məcəllənin 116-cı maddəsi) və uşaqlı qadınlara (bu Məcəllənin 117-ci maddəsi) müvafiq məqsədlər üçün verilən məzuniyyətlərdir.

Əsas və əlavə məzuniyyət müddətləri cəmlənərək işçiyə həm birlikdə, həm də ayrı-ayrılıqda verilə bilər. Qanunda bu hüququn kimə (işəgötürənə və ya işçiyə) məxsus ol-

ması barədə düzünə göstəriş yoxdur. Lakin hesab etmək olar ki, əsas və əlavə məzuniyyətlərdən birlikdə və yaxud ayrı-ayrılıqda istifadə etməyi seçmək hüququ işçiyə məxsus olmalıdır. Çünki şərh edilən maddənin norması (birinci hissə) hər bir işçiyə əmək məzuniyyətindən öz mülahizəsi ilə istifadə etmək hüququ verir.

4. AR ƏM ilə bəzi kateqoriyalı işçilərə (pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə – 42-56 təqvim günü (bu Məcəllənin 118-ci maddəsi); fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı – yaşı 18-dən az olan işçilərə və işləyən əlillərə – 35-42 təqvim günündən az olmayaraq (bu Məcəllənin 119-cu maddəsi); Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə – 46 təqvim günündən az olmayaraq (bu Məcəllənin 120-ci maddəsi); teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə 35-42 təqvim günündən az olmayaraq (bu Məcəllənin 121-ci maddəsi) müddəti uzadılmış əmək məzuniyyəti verilir.

AR ƏM-in 116-cı maddəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, bu Məcəllənin 118-ci, 119-cu, 120-ci, 121-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş kateqoriyadan olan işçilərə bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlər (115-ci, 116-cı və 117-ci maddələrdə) verilmir. Deməli, həmin kateqoriyadan olan işçilərə verilən əmək məzuniyyəti bir hissədən - yəni əsas məzuniyyətdən ibarət olur. Beləliklə, əmək məzuniyyəti həm əsas və əlavə məzuniyyətlərdən, həm də əsas məzuniyyətdən ibarətdir.

5. Əmək məzuniyyəti hər il növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulan vaxtlarda verilməlidir. Əmək məzuniyyəti digər məzuniyyətlərdən fərqli olaraq təqvim ilinə görə deyil, iş ilinə görə verilir. Təqvim ili deyildikdə hər yeni ilin birinci günündən - yəni yanvar ayının 1-dən, ilin sonuncu gününədək - yəni dekabr ayının 31-də daxil olmaqla hesablanan müddət başa düşülür. Ancaq iş ili isə işçinin əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik əmək fəaliyyətinə başladığı ayın təqvim günündən başlayır və növbəti ilin həmin ayında həmin təqvim günü başa çatır. Məsələn, əgər işçi 2003-cü ilin oktyabr ayının 3-də əmək müqaviləsi bağlayaraq faktiki işə başlamışdırsa, onun iş ili 2004-cü il oktyabr ayının 3-də başa çatmışdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, şərh edilən maddənin üçüncü hissəsində "iş ilinə" düzgün anlaşıq verilməmişdir. Burada yazılmışdır. "İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlayır və növbəti ilin həmin günü başa çatır".

Bu isə səhvdir. Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" AR Qanununun 5-ci maddəsinin ikinci hissəsində də "iş ilinə" belə aydınlıq gətirilirdi. Görünür bu cümlədə "növbəti ilin" sözlərindən sonra "həmin ayın" sözləri texniki səbəhlərə görə qanunda öz əksini tapmamış, AR ƏM qəbul edilərkən göstərilən səhv diqqətdən yayınmış, müvafiq düzəliş aparılmadan həmin norma olduğu kimi bu Məcəlləyə köçürülmüşdür. Qanunun bu cümləsindən belə nəticəyə gəlmək olar ki, əgər işçi cari ilin dekabr ayının 18-də əmək müqaviləsi bağlayaraq faktiki əmək fəaliyyətinə başlarsa, növbəti ilin yanvar ayının 18-də (bir aydan sonra) tam əmək məzuniyyətindən istifadə hüququnu əldə etmiş olur. Lakin əslində "iş ili"nin anlayışı belə deyildir. Yəqin ki, qanunda yazılmamış "həmin ayın" sözləri tezliklə qanunda öz əksini tapacaqdır.

6. Ümumi qaydaya görə, işçi birinci iş ili üçün əmək məzuniyyətindən əmək müqaviləsi bağlayıb faktiki əmək fəaliyyətinə başladığı gündən azı ardıcıl altı ay işlədikdən sonra işəgötürənlə razılaşdırıldığı vaxta istifadə edə bilər.

AR ƏM-in 131-ci maddəsinin 4-cü hissəsində nəzərdə tutulmuş bəzi kateqoriyalı işçilər əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan birinci iş ili üçün əmək mə-

zuniyyətlərdən istifadə etmək hüquqlarına malikdirlər. Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsində göstərilir ki, əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müra-ciət etdiyi vaxtda başlamamışdırsa, bu vaxt ona əmək məzuniyyəti yalnız növbəti iş ili başladıqdan sonra avans olaraq verilə bilər.

Buna görə də hər bir müəssisədə təqvim ilinin əvvəlində işçilərə əmək məzuniyyəti verilməsi növbəliliyi cədvəli tərtib edilərkən bu müəssisədə işləyən işçiyə yeni iş ilində məzuniyyət vaxtı müəyyən edilməsi üçün həmin işçiyə birinci iş ilinə görə avans olaraq məzuniyyət verilib-verilməməsi, növbəti iş ilinin nə vaxt başlanması və sair hallar nəzərə alınmalıdır. Sonrakı növbəti iş illərində işə işçiyə əmək məzuniyyəti iş ilinin istənilən vaxtında növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulmuş tarixdə verilə bilər.

7. Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsi ilə qanun müəyyən etmişdir ki, bir iş ilinə görə işçiyə əmək məzuniyyəti yalnız bir dəfə verilməlidir. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, bu Məcəllə ilə, həm də müəyyən edilmiş qaydada (bu Məcəllənin 137-ci maddəsinin birinci hissəsində) işçinin əmək məzuniyyəti onun arzusu ilə hissələrə bölünərək ayrı-ayrılıqda verilə bilər (**Ətraflı bax: AR ƏM-in 137-ci maddəsinin şərhinə**).

8. Respublikamızın hər hansı bir müəssisəsində əmək müqaviləsi ilə işləyən işçinin məzuniyyət hüququ - konstitusion hüquqdur. İşəgötürənin təqsiri üzündən işçi əmək məzuniyyətindən vaxtında istifadə edə bilmədikdə istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əmək məzuniyyətlərindən natura formasında istifadə hüququunu itirmir. Çünki qanunda işçilərin əmək məzuniyyətlərindən istifadə etməsi üçün iddia müddəti müəyyən olunmamışdır. Bütün işçilər məzuniyyət hüququndan natura formasında, yəni faktiki olaraq istifadə etməlidirlər. Eyni zamanda işçi istənilən səbəbə görə həmin iş ili (illəri) üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmədikdə ona müəyyən edilmiş qaydada və məbləğdə pul kompensasiyası ödənilir.

Təqvim ili ərzində işçinin iki iş ilinə görə məzuniyyət hüququ olduqda (işçi bu məzuniyyətlərdən işəgötürənin təqsiri üzündən istifadə edə bilmədikdə, yəni işçinin məzuniyyətə buraxılması barədə əmr verilmədikdə) o, həmin təqvim ilində hər iki iş ilinə görə məzuniyyətdən birlikdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər.

Lakin təcrübədə bəzi işçilərin daha uzun müddət – 5-6 iş ili ərzində məzuniyyətdən istifadə etməmələrinə də təsadüf olur.

Əgər işçi həqiqətən də iki və daha artıq iş illəri ərzində işəgötürənin təqsiri üzündən əmək məzuniyyətindən istifadə etməmişdirsə, bir və ya bir neçə təqvim ili və ya iş ili ərzində onların əmək məzuniyyətləri ilin müxtəlif vaxtlarında, hər dəfə iki iş ilinin əmək məzuniyyət müddətləri cəmlənərək birlikdə və ya ayrılıqda verilə 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 2-ci və 3-cü 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 işə-götürən tərəfindən müəyyən edilir) çalışan dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;

c) xüsusi rejimli tədris müəssisələri istisna olmaqla, tədris müəssisəsində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə;

ç) tədris müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılarına, kitabxanaçılarına, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə;

d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;

e) həkimlərə, orta tibb işçilərinə və əczaçılara.

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. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir. (29)

1. AR ƏM-in 114-cü maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, əmək müqaviləsi ilə işləyən bütün işçilərin (ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları istisna olmaqla) əsas məzuniyyəti bu maddə ilə müəyyən edilmiş minimum müddəti 21 və ya 30 təqvim günündən az olmayan, konkret müddəti əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan ödənişli məzuniyyətdir.

Bu maddə əsas əmək məzuniyyəti haqqında müəyyən anlayış verməklə yanaşı, həm də işçi kateqoriyalarına müvafiq olaraq, hər iş ili üçün verilən ödənişli əsas əmək məzuniyyətinin minimum müddətini müəyyən etmişdir.

İşçilərin tutduqları peşəyə (vəzifəyə) görə minimum müddəti müvafiq olaraq 21 və ya 30 təqvim günü olan ödənişli əsas əmək məzuniyyətindən istifadə etmələri üçün əmək münasibətində olduqları müəssisədə əsas və ya əvəzçilik üzrə, tam və yaxud natamam iş vaxtı ilə (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə), habelə müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi ilə işləmələri heç bir əhəmiyyət kəsb etmir.

2. Bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş minimum müddəti 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli əsas məzuniyyətlər ixtisasız peşələrdə işləyən fəhlə kateqoriyalarına və ya kiçik xidmətçi, yaxud texniki peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə verilir. Qanunda həmin kateqoriyalı işçilərin təqribi siyahısı nəzərdə tutulmasa da bu maddənin üçüncü hissəsində ödənişli əsas məzuniyyətin 30 təqvim günü müddətində verilən işçi kateqoriyalarının təqribi və yuvarlaqlaşmış siyahısı verilmişdir.

Qanun bu siyahıda nəzərdə tutulmuş işçilərə ödənişli əsas məzuniyyətin 30 təqvim günündə verilməsini imperativ (mütləq) qaydada müəyyən etsə də, bu Məcəllənin 2-ci və 7-ci maddələrinə (ümumi normalara, əsas müddəalara) görə AR ƏM fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən etdiyi üçün həmin işçilərə də verilən ödənişli əsas məzuniyyət müddəti (30 təqvim gününün) minimum norma kimi qəbul edilməlidir.

Göründüyü kimi, qanun əmək müqaviləsi ilə işləyən işçiyə tutduğu peşə və ya vəzifə üzrə hər il verilən ödənişli əsas əmək məzuniyyətinin minimum müddətini müəyyən etmişdir.

3. AR ƏM-in 114-cü maddəsində müvafiq peşələr (vəzifələr) üzrə işləyən işçilərə verilən hər təqvim ili üçün ödənişli əsas əmək məzuniyyət müddətinin 21 təqvim günü müəy-

yən edilməsi həm AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə, həm də "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasına (1970-ci il) tam uyğundur.

4. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçilərə hər il verilməli olan ödənişli əsas əmək məzuniyyət növünün maksimum həddinin müəyyən edilib, əmək müqaviləsində konkret müddət göstərmək üçün əvvəlcədən ödənişli əsas əmək məzuniyyətinin verilməsi ilə əlaqədar işçinin tutduğu peşə (vəzifə) üzrə sahə (tarif) kollektiv sazişində, ərazi (rayon) kollektiv sazişində, müəssisənin kollektiv müqaviləsində qanunla müəyyən olunmuş minimum ödənişli əsas əmək məzuniyyət müddətindən (21 və ya 30 təqvim günündən) daha artıq müddətdə əsas məzuniyyət müddətinin nəzərdə tutulub-tutulmaması aydınlaşdırılmalıdır. Əgər sahə (tarif) kollektiv sazişlərində, ərazi (rayon) kollektiv sazişlərində və habelə müəssisənin kollektiv müqaviləsində işçilərin tutduğu peşə (vəzifə) üzrə hər il verilməli olan əsas əmək məzuniyyətinin daha artıq müddəti müəyyən edilmişdirsə, əmək müqaviləsində də həmin müddət və ya bu müddətdən daha artıq müddət əmək məzuniyyətinin verilməsi göstərilməlidir.

5. Məlum olduğu kimi, həm kollektiv saziş (AR ƏM-in 39-cu maddəsinin 1-ci hissəsi) və həm də kollektiv müqavilə (AR ƏM-in 32-ci maddəsinin 1-ci hissəsi) bir ildən üç ilədək müddətə bağlanır. Ola bilər ki, işçi ilə əmək müqaviləsi bağlanılarkən kollektiv sazişlərdə və ya müəssisənin kollektiv müqaviləsində onun tutduğu peşə üzrə ödənişli əsas məzuniyyətinin minimum müddətləri 25 və ya 35 təqvim günü müəyyən edilmiş və buna görə də işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində onun tutduğu peşə (vəzifə) üzrə illik əsas əmək məzuniyyətinin müddəti həmin akta (aktlara) müvafiq olaraq 25 və ya 35 təqvim günü göstərilmişdir. Lakin kollektiv saziş və ya kollektiv müqavilə növbəti dövrə yenidən bağlanarkən ola bilsin ki, iqtisadiyyatın təsərrüfat sahəsinin və ya müəssisənin iqtisadi göstəricilərinə görə işçilərə hər il verilməli olan ödənişli əsas əmək məzuniyyətinin müddəti müvafiq olaraq 25 və ya 30 təqvim günü deyil, 23 və ya 33 təqvim günü müəyyən edilsin. Belə hallarda yeni kollektiv sazişlər və ya kollektiv müqavilə bağlanılanadək işçilərlə əvvəllər bağlanmış əmək müqaviləsinin şərti - yəni illik ödənişli əsas əmək məzuniyyət müddətinin nəzərdə tutulmuş 25 və ya 35 təqvim günü müddəti azaldılıb, 23 və ya 33 təqvim gününə endirilə bilməz.

Yeni kollektiv sazişdə və ya müəssisənin kollektiv müqaviləsində nəzərdə tutulmuş minimum məzuniyyət müddəti norması- 23 və 33 təqvim günü həmin aktlar qəbul edildikdən sonra bu müəssisə ilə əmək münasibətinə girən işçilərə şamil edilməlidir.

Əgər əksinə, işçi ilə əmək müqaviləsi bağlanılarkən lokal (yerli) aktlarda onun tutacağı vəzifəsi, işləyəcəyi peşə üzrə hər il verilməli olan ödənişli əsas məzuniyyətinin müddəti nisbətən az, sonradan bağlanmış aktlarda bu norma artırılmışdırsa, onda yeni aktların normaları əvvəllər bu müəssisədə işləmiş işçilərə də şamil olacaqdır. Belə hallarda əmək müqaviləsində tərəflərin razılığı ilə müvafiq dəyişiklik aparılmalıdır.

6. AR ƏM-in 114-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə görə kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir.

Burada "kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı" sahələri dedikdə aşağıdakı kənd təsərrüfatı istehsalatları:

- taxılçılıq, pambıqçılıq, üzümçülük, tütünçülük, çayçılıq, tərəvəzçilik, bostançılıq, meyvəçilik, kartofçuluq, yemçilik, tingçilik, bağçılıq, südçülük, donuzçuluq, qoyunçuluq, quşçuluq, atçılıq, baramaçılıq, arıçılıq, xəzlik heyvan və dovşanların yetişdirilməsi, balıqçılıq sahələri başa düşülməlidir.

Qanun kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə illik ödənişli əsas məzuniyyətin 30 təqvim günündə verilməsi üçün onların hansı peşələrdə və ya vəzifələrdə işləməsinə fərq qoymur.

Burada əsas şərt işçinin kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında əmək müqaviləsi ilə işləməsidir.

7. Hər iş ili 30 təqvim günü müddətində ödənişli əsas əmək məzuniyyəti verilən işçi kateqoriyalarına məsul vəzifələrdə çalışan dövlət qulluqçuları, müəssisənin rəhbər işçiləri və mütəxəssisləri də daxil edilmişdir.

Burada "Dövlət qulluqçusu" dedikdə, "Dövlət qulluğu haqqında" AR Qanunu (Bu Qanun Azərbaycan Respublikası Prezidenti tərəfindən 2000-ci il iyul ayının 21-də imzalanmış, 2001-ci il fevral ayının 7-də "Azərbaycan" qəzetində dərc edilmiş, 2001-ci il yanvar ayının 1-dən qüvvəyə minmişdir) ilə müəyyən edilmiş qaydada dövlət qulluğu vəzifəsini tutan və Azərbaycan Respublikasına sadıq olacağına and içən Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı başa düşülməlidir. Siyasi və inzibati vəzifə tutan və hakimiyyət səlahiyyətləri olan dövlət qulluqçusu dövlət vəzifəli şəxsdir.

Deputatlar və hakimlər dövlət qulluqçuları sayılmırlar.

"Dövlət qulluğu haqqında" AR Qanununun 21.1.3. maddəsi dövlət qulluqçularının haqqı ödənilən məzuniyyətdən istifadə etməsinə təminat verir. Bu Qanunun 19.0.14. maddəsinə görə dövlət qulluqçuları qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada məzuniyyətlər (sosial məzuniyyətlər özünün və ailə üzvlərinin müalicəsi ilə əlaqədar və elmi məzuniyyətlər) almaq hüququna malikdirlər.

AR ƏM-in 5-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə 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 bütövlüklə əhatə olunmayıbsa, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar onlara tətbiq edilir.

"Prokurorluq haqqında" AR Qanununda prokurorluq orqanı işçilərinə ödənişli əmək məzuniyyətinin verilməsi nəzərə tutulmamışdır. "Prokurorluq orqanlarında qulluq keçmə haqqında" Əsasnamənin 2.3-cü bəndinə görə prokurorluq işçilərinin əmək məzuniyyətləri onların fəaliyyətinin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla "Prokurorluq haqqında" AR Qanunu, AR ƏM və Azərbaycan Respublikasının digər normativ aktları ilə tənzimlənir (Nəzərə almaq lazımdır ki, hərbi prokurorluq orqanları işçilərinin qulluq keçmə qaydaları və şərtləri "Prokurorluq haqqında", "Hərbi xidmət haqqında", "Hərbi qulluqçuların statusu haqqında" AR Qanunları və "Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrin İntizam Nizamnaməsi" ilə tənzimlənir).

Prokurorluq işçiləri deyildikdə, "Prokurorluq haqqında" AR Qanununun 1-ci maddəsində göstərilən prokurorlar, prokurorluğun müstəntiqləri, prokurorluğun stajorları başa düşülür.

Prokuror - Azərbaycan Respublikasının Baş prokuroru, hütün tabe prokurorlar, prokuror müavinləri, prokurorun böyük köməkçiləri, prokuror köməkçiləri, idarə, şöbə rəisləri, rəislərin müavinləri, idarə, şöbələrin böyük prokurorları, prokurorları və prokuror-kriminalistlər;

Müstəntiq - xüsusilə mühüm işlər üzrə böyük müstəntiqlər, böyük müstəntiqlər, müstəntiqlər, stajor müstəntiqlər, prokurorluğun stajorları (prokurorluğun stajorları deyildikdə, prokurorluq orqanlarında ilk dəfə iş təcrübəsi keçən şəxslərdir) başa düşülməlidir.

"Polis haqqında" AR Qanununun 38-ci maddəsində göstərilir ki, polis əməkdaşına Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyənləşdirilmiş qaydada məzuniyyət verilir.

Polis əməkdaşı deyildikdə, polis orqanlarında müəyyən vəzifə tutan və "Polis haqqında" AR Qanunu ilə müəyyənləşdirilmiş səlahiyyətləri həyata keçirən dövlət qulluqçusu başa düşülməlidir.

Odur ki, bu normativ hüquqi aktlarda prokurorluq işçilərinin və polis əməkdaşlarının məzuniyyət hüquqları bütövlüklə əhatə olunmadığı üçün AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş normalar onlara da tətbiq edilir.

"Gömrük orqanlarında xidmət haqqında" Əsasnamənin 85-ci bəndinə görə kömrük orqanlarının vəzifəli şəxslərinə əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmuş qaydada və müddətdə illik əsas məzuniyyət verilir. "Kömrük orqanlarında xidmət haqqında" Əsasnamə "Gömrük orqanlarında xidmət haqqında" Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 7 dekabr tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir.

"Fəldəyeger rabitəsi orqanında xidmət keçmə haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2004-cü il 8 iyun tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin 71-ci maddəsinə görə fəldəyeger rabitəsi orqanının əməkdaşlarına verilən əsas məzuniyyətin müddəti və verilmə qaydaları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilir.

Əmək münasibətlərinə dair "Ədliyyə orqanlarında qulluq keçmə haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 26 may tarixli (dərci 2006-cı il 26 iyul) Qanununda nəzərdə tutulmuş məsələlər AR ƏM-in müvafiq normaları ilə tənzimlənir. Bu Qanunun 13-cü maddəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, ədliyyə orqanlarının işçiləri Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada məzuniyyətdən istifadə edirlər. Penitensiar xidmətdə məzuniyyətlərdən istifadə edilməsinin xüsusiyyətləri bu Qanununun 36-cı maddəsi ilə müəyyən edilir.

Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsinin "c" bəndində tədris müəssisələrində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə, verilən ödənişli əsas məzuniyyətin müddəti 30 təqvim günüdür. Burada xüsusi rejimli tədris müəssisələri istisnalıq təşkil edir.

Göründüyü kimi, təfsir edilən bu bənddə hər iş ili üçün 30 təqvim günü müddətində ödənişli əsas məzuniyyət pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmayan, lakin tədris müəssisələrinin işçilərinə və məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin rəhbər işçilərinə verilir.

Şərh olunan bənddə tədris müəssisələrində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilər dedikdə, ali məktəblərin təsərrüfat məsələləri ilə məşğul olan prorektorları, orta ixtisas məktəblərində texniki-peşə məktəblərində və habelə ümumtəhsil orta məktəblərində təsərrüfat məsələləri üzrə müdirlər və bu kimi vəzifələrdə çalışan işçilər başa düşülür.

Tədris müəssisələrin metodistləri, baş ustaları, istehsalat təlimi ustaları, təlimatçıları, kitabxanaçıları, laborantları, emalatxana rəhbərləri, dəyələr, dəyişək xidmətçiləri, bədii rəhbərləri tam tədris ili ərzində işlədikdə onlara da 30 təqvim günü müddətində ödənişli əsas məzuniyyət verilir. Elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilər, həkimlər, orta tibb işçiləri və əczaçılar da ödənişli əsas əmək məzuniyyətinə çıxarkən məzuniyyət müddəti 30 təqvim gününə bərabər olur. Normal əmək şəraitli ümumi tibb müəssisələrinin həkimlərinə, tibb bacılarına, tibb qardaşlarına, fəldşerlərə hər iş ili 30 təqvim günü ödənişli əsas əmək məzuniyyəti verilir. Əczaçılar həm ali, həm də orta ixtisas təhsilli ola bilər. Əczaçıların

ixtisas təhsilindən asılı olmayaraq ödənişli əsas əmək məzuniyyətinin müddəti tutduğu vəzifəyə görə 30 təqvim günü müəyyən edilir.

8. AR ƏM-in 94-cü maddəsinə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək mü-nasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı əsasında natamam iş vaxtı, natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi müəyyən edilə bilər.

İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının nata-mam iş vaxtında yerinə yetirməsini tələb edirsə, habelə 14 yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara ərizələri ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir.

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

Buna görə də şərh olunan maddənin dördüncü bəndi ilə müəyyən edilmişdir ki, natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) şəraitində işləyən işçilərə əmək məzuniy-yəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində, yerinə ye-tirdikləri və ya çalışdıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir. Digər tərəfdən, AR ƏM-in 110-cu maddəsində də qeyd edildiyi kimi, işçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hü-ququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz.

9. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 71-ci maddəsindən fərqli olaraq 1999-cu il iyul ayının 1-dən qüvvəyə minmiş AR ƏM-nin 114-cü maddəsində əmək müqaviləsi ilə iş-ləyən işçilərə, hər iş ili azı 15 iş günü deyil, azı 21 təqvim günü ödənişli əsas əmək mə-zuniyyətinin verilməsi müəyyən olunmuşdur.

10. AR ƏM və Azərbaycan Respublikasının ayrı-ayrı qanunvericilik aktları ilə müəyyən kateqoriyalı işçilərin ödənişli əsas əmək məzuniyyətinin uzadılmış müddətləri müəyyən edilmişdir. Pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə, elmi işçilərə, teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə, yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə, qrupundan, səbəbin-dən və müddətindən asılı olmayaraq əlillərə, Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə müddəti uzadılmış əmək məzuniyyəti verilir. Belə ki, pedaqoji fəaliyyətlə məş-ğul olan işçilərə 56 və ya 42 təqvim günü, elmi işçilərə işlədikləri elmi və ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin kateqoriyalarından, işçinin elmi dərəcəsiindən və tutduğu vəzi-fəsindən asılı olaraq 56 və ya 42 təqvim günü müddətində əsas məzuniyyət verilir.

Müddəti uzadılmış 56 təqvim günü müddətində əmək məzuniyyəti verilən pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərin tutduqları vəzifələrin siyahısı AR ƏM-in 118-ci maddəsi ilə müəyyən edilmişdir.

AR ƏM-in 121-ci maddəsinə müvafiq olaraq teatr-tamaşa və onlara uyğun digər mü-əssisələrin işçilərinin müddəti uzadılmış əmək məzuniyyətlərinin müddəti 42 təqvim günü (teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematografiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə) və 35 təqvim günü (bilavasitə səhnəyə xidmət edən işçilərə) müəyyən edilmişdir.

Yaşı 18-dən aşağı olan işçilərin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmaya-raq işləyən əlillərin, Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin müddəti uzadılmış əmək məzuniyyətlərinin müddətləri onların tutduqları vəzifəyə görə deyil, ka-teqoriyalarına görə verilir. AR ƏM-in 119-cu maddəsində göstərilir ki, yaşı 16-dan az

olan işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə müddəti uzadılmış əmək məzuniyyətinin müddəti azı 42 gün müəyyən olunmuşdur.

Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər deyildikdə, Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət alan işçilərə, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilər başa düşülür. Həmin kateqoriyalı işçilərə 46 təqvim günündən az olmayaraq, müddəti uzadılmış əmək məzuniyyəti verilir.

"Çernobil qəzasının ləğvində iştirak etmiş və həmin qəza nəticəsində zərərçəkmiş vətəndaşların statusu və sosial müdafiəsi haqqında" (Azərbaycan Respublikası Ali Səvətinin Məlumatı, 31 dekabr, 1993-cü il, № 23-24, maddə 685) Azərbaycan Respublikasının 1993-cü il 6 dekabr tarixli 762 nömrəli Qanununun 6-cı maddəsinə müvafiq olaraq, Çernobil AES-də qəza nəticəsində şüa xəstəliyinə tutulmuş və ya bu xəstəliyi keçirmiş, habelə əlil olmuş şəxslər:

a) köçürmə zonası hüduqlarında, yəni qəza mərkəzindən 30 kilometrlik radiusda olan ərazidə qəza nəticələrinin ləğvində iştirak etmiş (o cümlədən müvəqqəti göndərilmiş və ya ezam edilmiş), yaxud Çernobil AES-in istismarında və ya stansiyada digər işlərlə məşğul olmuş şəxslər;

b) köçürmə zonasında xidmət keçmiş daxili işlər orqanlarının rəis və sırayı heyətindən olan şəxslər;

c) göstərilən qəzanın nəticələrinin ləğvi ilə xüsusi toplanışlara çağırılmış və uzaqlaşdırma zonasında işlərə cəlb edilmiş hərbi qulluqçular da (buraya zabıt heyəti, gizirlər, miçmanlar, müddətindən artıq xidmət hərbi qulluqçuları, qadın hərbi qulluqçular, keçmiş SSRİ Silahlı Qüvvələrində, keçmiş SSRİ Dövlət Təhlükəsizliyi Komitəsinin qoşunlarında, daxili və dəmir yol qoşunlarında və digər hərbi birləşmələrdə həqiqi hərbi xidmətdə olan çavuşlar, sırayı heyət və hərbi vəzifələr) işlədikləri peşədən, tutduqları vəzifədən asılı olmayaraq uzadılmış əmək məzuniyyəti hüququna malikdirlər. Bu Qanunun 6-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş Çernobil AES-də baş vermiş qəza nəticəsində əlil olmuş şəxslər hər iş ilinə görə 45 təqvim günü müddətində ödənişli əsas əmək məzuniyyəti almaq hüququna malik idilər. Hazırda qüvvədən düşmüş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 9-cu maddəsində qeyd edilir ki, (Çernobil AES-də baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılmasında iştirak edib, əlil olan şəxslərdən başqa) bütün işləyən əlillərə əsas məzuniyyət 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir. Buradan görüldüyü kimi, "Məzuniyyətlər haqqında" AR Qanunu "Çernobil qəzasının ləğvində iştirak etmiş və həmin qəza nəticəsində zərər çəkmiş vətəndaşların statusu və sosial müdafiəsi haqqında" AR Qanununun 6-cı maddəsinin 8-ci bəndinin ikinci cümləsində "45 təqvim günü müddətində" normasını qüvvədə saxladı. AR ƏM qəbul edilərkən Çernobil AES-də qəza nəticəsində şüa xəstəliyinə tutulmuş və ya bu xəstəliyi keçirmiş, habelə əlil olmuş işçilərin məzuniyyət hüquqları barədə heç bir norma müəyyən edilmədi. Çünki onlara verilən məzuniyyət müddəti ayrıca qanunla tənzimlənirdi.

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanu-

nunun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" 2004-cü il 18 may tarixli Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə "Çernobil qəzasının ləğvində iştirak etmiş və həmin qəza nəticəsində zərərçəkmiş vətəndaşların statusu və sosial müdafiəsi haqqında" AR Qanununun 6-cı maddəsində 8-ci bəndin ikinci cümləsindən "azı 45 təqvim günü müddətində" sözləri çıxarılmışdır.

Beləliklə, hal-hazırda Çernobil qəzasının ləğvində iştirak etmiş və həmin qəza nəticəsində şüa xəstəliyinə tutulmuş və ya bu xəstəliyi keçirmiş işçilərə əmək məzuniyyəti işlədikləri peşə və vəzifələrə müvafiq olaraq, əlillərə isə 42 təqvim günü müddətində verilir.

"Ali Attestasiya Komissiyasının əməkdaşlarının məzuniyyəti haqqında" Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 1994-cü il 5 sentyabr tarixli № 326 nömrəli qərarı ilə Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyasının əməkdaşlarının məzuniyyət müddəti elmi-pedaqoji işçilərin məzuniyyət müddətlərinə bərabər tutulmuşdur (**Bax:** Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin Qərarları Məcəmüsü, 1994-cü il, № 9, maddə 186, səh. 16).

11. AR ƏM qəbul edilərkən rəsmi, ərənəvi və qeyri-iş günləri əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə əmək məzuniyyətinin bir hissəsi kimi hesaba alınmaması nəzərdə tutulmadı.

Təcrübədə rəsmi bayram günləri (AR ƏM-in 105-ci maddəsinin birinci hissəsi) və qeyri-iş günü (AR ƏM-in 106-cı maddəsi) işçinin əmək məzuniyyəti dövrünə düşdükdə "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" (1970-ci ildə yenidən işlənmiş) BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasının 6-cı maddəsi rəhbər tutulurdu. Çünki, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" (1970-ci ildə yenidən işlənmiş) Konvensiyasına Azərbaycan Respublikasının qoşulması barədə" Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 1994-cü il 19 iyul tarixli 856 nömrəli qərarı ilə Azərbaycan Respublikası BƏT-in "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" (1970-ci ildə yenidən işlənmiş) 132 nömrəli Konvensiyasına qoşulmuşdur. Digər tərəfdən AR Konstitusiyasının 148-ci maddəsinin ikinci hissəsinə və AR ƏM-in 1-ci maddəsinə görə Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir. Buna görə də 1994-cü il may ayının 19-dan sonra BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasının normaları (ərənəvi bayramlar istisna olmaqla) AR ƏM-in 4-cü maddəsinin əhatə etdiyi iş yerlərində geniş tətbiq edilməyə başladı.

12. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 10 oktyabr tarixli Qanununun ikinci bəndi ilə AR ƏM-in 114-cü maddəsinə beşinci hissə əlavə edildi. Həmin hissənin məzmununa görə işçi əmək məzuniyyətində olduğu təqvim günə (və ya günlərinə) iş günü hesab olunmayan bayram günləri düşdükdə həmin bayram günləri əmək məzuniyyətinin təqvim gününə daxil edilmir və ödənilmir. Buradan göründüyü kimi, qanun iş günü hesab olunmayan bayram günlərini əmək məzuniyyətinə təsadüf etdiyi, məzuniyyətin əsas və ya əlavə hissələrinin təqvim günlərinə düşüb-düşməsinə fərq qoymayaraq onun bir hissəsi kimi hesaba alınır.

Lakin bu maddəyə əlavə olunmuş beşinci hissə bu məsələ ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində olan probeli (boşluğu) tam aradan qaldırmadı. Belə ki, yuxarıda istinad edilən BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasının 6-cı maddəsində rəsmi, ərənəvi bayram günləri illik (əmək) məzuniyyət dövrünə təsadüf etdikdə həmin günlərin məzuniyyətin bir hissəsi hesab edilmədiyi göstərildiyi halda, AR ƏM-in 114-cü

maddəsinin beşinci hissəsi ancaq iş günü hesab olunmayan bayram günlərinin məzuniyyətinin təqvim günlərinə daxil edilmədiyini müəyyən etdi.

13. Əgər işçinin əmək məzuniyyəti dövründə iş günü hesab olunan rəsmi bayram günləri Dövlət Müstəqilliyi günü bayramı - oktyabrın 18-i, Konstitusiya günü bayramı - noyabrın 12-si, Milli Dirçəliş günü bayramı - noyabrın 17-si məzuniyyətin təqvim gününə (günlərinə) düşdükdə həmin bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilir.

14. AR ƏQM-in 106-cı maddəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, hər il yanvar ayının 20-si - Azərbaycanın müstəqilliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü - ümumxalq hüzn günüdür. Bu gün iş günü hesab edilmir.

Əgər işçinin əmək məzuniyyəti iş günü olmayan yanvar ayının 20-si təqvim gününə düşərsə, həmin gün də məzuniyyətin bir hissəsi hesab ediləcəkdir.

Lakin BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasının 6-cı maddəsində birmənalı şəkildə qeyd olunur ki, qeyri-ış günü illik (əmək) məzuniyyəti dövrünə təsadüf etdikdə məzuniyyətin bir hissəsi kimi nəzərə alınmır.

15. Şərh edilən maddənin beşinci hissəsində "iş günü hesab olunmayan bayram günləri" deyildikdə AR ƏM-in 105-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş Yeni il bayramı (yanvarın 1-i və 2-i), Qadınlar günü (martın 8-i), Faşizm üzərində Qələbə günü (mayın 9-u), Respublika günü (mayın 28-i), Azərbaycan xalqının Milli qurtuluş günü (iyunun 15-i), Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü (iyunun 26-si), Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü (dekabrın 31-i), Novruz bayramı (beş gün), Qurban bayramı (iki gün) və Ramazan bayramı (iki gün) günləri başa düşülməlidir.

16. AR ƏM-in 114-cü maddəsinin beşinci hissəsi işçinin əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günü (günləri) məzuniyyətin təqvim gününə daxil edilmədiyi normasını müəyyən etsə də, məzuniyyət dövrünün təqvim gününə düşən bayram günlərinin sayına müvafiq məzuniyyət müddətinin uzadılması və ya işçiyə sonralar həmin bayram günlərinin əvəzinə başqa iş günü müddətində əvəzgün verilib-verilməməsi məsələsini açıq qoydu.

Təcrübədə bu məsələ tərəflərin əvvəlcədən gəldikləri razılığa əsasən həll edilməlidir.

17. İş günü hesab olunmayan bayram günləri işçinin əmək məzuniyyəti dövründəki təqvim gününə düşdükdə həmin bayram günlərinin sayına bərabər məzuniyyət müddəti uzadıldıqda və ya işçiyə işə başladıqdan sonra əvəzgün verildikdə bu günlərin haqqı ödənilmir.

AR ƏM-in 148-ci maddəsinin beşinci hissəsi dərc edildiyi gündən, yəni 2006-cı il dekabr ayının 28-dən qüvvəyə minmişdir.

Lakin fikrimizcə, həmin günlərin haqqı ödənilməlidir. Əgər işçi məzuniyyətə olanda iş günü olmayan bayram günləri işə getmir, lakin orta əmək haqqını tam alırsa, məzuniyyətdə olan işçi hansı səbəbə görə bayram günlərindən istifadə etdiyi halda həmin günlərin orta əmək haqqını almasın? Yəqin ki, bu məsələ də müntəzəm olaraq təkmilləşən əmək qanunvericiliyimizdə öz ədalətli həllini tapacaqdır.

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, həyacan, 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 gü-
nündən 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.

1. *Bu maddənin birinci hissəsi işçilərə əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusi-
yyətlərinə görə ödənişli əlavə məzuniyyət hüququnu və bu məzuniyyətlərin minimum
müddətini müəyyən edir.*

2. *Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə işçilər ödənişli əlavə
məzuniyyət hüququnu o vaxt əldə edirlər ki, onlar yerin altında işləyir və ya işlədikləri
əmək şəraiti zərərli və ağırdır, yaxud işçilər əmək funksiyalarını yüksək həssashıq, hə-
yacan, zehni və fiziki gərginliklə yerinə yetirir və onların işlədikləri istehsalatların, peşə
və vəzifələrin siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddətləri göstərilməklə müvafiq icra ha-
kimiyyəti orqanı (müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR NK həyata
keçirir) tərəfindən təsdiq edilir.*

3. *AR ƏM-in 115-ci maddəsinin birinci hissəsindən fərqli olaraq əvvəllər qüvvədə
olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsi-
nin birinci hissəsində əmək şəraitinə və xarakterinə görə işçilərə ödənişli əlavə məzuni-
yyətin verilməsi səbəbi açıqlanırdı. Burada deyilirdi: "Yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəra-
iti zərərli və ağır olan işçilərə onların sağlamlığının qorunması məqsədi ilə əsas məzu-
niyyətlərindən savayı əlavə məzuniyyətlər verilir". Lakin AR ƏM-in 115-ci maddəsində
işin xüsusiyyətlərinə görə işçilərə ödənişli əlavə məzuniyyətlərin verilməsi səbəbi göstə-
rilməmişdir. Həmin məqsədli səbəb bu Məcəllənin 113-cü maddəsinin birinci və ikinci
hissələrində ümumi şəkildə açıqlanır.*

*Qanun əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə işçilərin sağlamlı-
lığına təsir göstərən istehsalatların neqativ amillərinin intensivliyini və davamlığını,
işçilərin müxtəlif peşə xəstəliklərinə daha tez tutulmaq təhlükəsinin reallığını əsas gö-
türmüşdür. İşçilərin sağlamlığının qorunması qanunun təbiətindən, məqsəd və niyyətin-
dən irəli gəlir.*

4. *Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qa-
nununun 11-ci maddəsi iqtisadiyyatın zərərli istehsalat sahələrində çalışan işçilərə əlavə
məzuniyyət hüququ verən istehsalat sahələrini iki hissəyə ayırırdı. Bunlardan biri –
əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatlar, iş yerləri, peşə və vəzifələr, digəri isə –
işin xüsusiyyətləri işçilərin səhhətinə mənfi təsir göstərən amillərlə əlaqədar olan əmək
fəaliyyətinin yüksək həssashıq, həyacan, zehni və fiziki gərginliklə yerinə yetirilən işlər
idi. Ona görə də qanun əlavə məzuniyyət hüququ verən əmək şəraiti zərərli və ağır olan
istehsalatların, iş yerlərinin, peşə və vəzifələrin və həmin məzuniyyətlərin minimum
müddətini göstərən siyahının və həm də işin xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin
minimum müddətini, iş növlərini və işçi kateqoriyalarının siyahısının AR NK tərəfindən
təsdiq ediləcəyini müəyyən etmişdir.*

5. *AR ƏM-in 115-ci maddəsi əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında"
Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsindən fərqli olaraq işçilərə əmək şə-
raitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə verilən ödənişli əlavə məzuniyyət*

hüquqlarını ümumiləşdirdi, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin əlavə məzuniyyət müddətlərini göstərən siyahının müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq etməsini müəyyən etdi.

6. Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsindən fərqli olaraq AR ƏM-in 115-ci maddəsi əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə işçilərə verilməli olan ödənişli əmək məzuniyyətlərinin minimum müddətinin müəyyən edilməsini özü müəyyən etdi.

AR ƏM-in 115-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilmişdir ki, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin müddəti 6 10qvim günündən az olmamalıdır.

7. Əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə həmin əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət müvafiq istehsalatda, iş yerlərində, peşə və vəzifələrdə iş ili ərzində faktiki işlədiyi vaxta mütənasib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyətə işçinin hüququ həmin iş ilində üst-üstə altı ay işlədikdə əmələ gəlir (AR ƏM-in 131-ci maddəsinin 6-cı hissəsi).

AR ƏM-in 131-ci maddəsinin 6-cı hissəsinin 2-ci cümləsinin redaksiyası hazırda qüvvədən düşmüş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsinin üçüncü hissəsinin 2-ci cümləsi arasında çox cüzi dəyişiklik vardır. Lakin bu dəyişiklik adi baxışda nəzəri cəlb etməsə də əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatlarda, iş yerlərində, peşə və vəzifələrdə işləyən işçilərin ödənişli əlavə məzuniyyət hüququ əldə etməsinə müəyyən təsir etmişdir. Belə ki, əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Qanununun 11-ci maddəsinin üçüncü hissəsində deyilirdi: "Əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə əlavə məzuniyyət müvafiq istehsalatlarda, iş yerlərində, peşə və vəzifələrdə iş ili ərzində faktiki işlədiyi vaxta mütənasib olaraq verilir. Tam müddətli əlavə məzuniyyət hüququ işçinin həmin iş ilində üst-üstə azı altı ay işlədikdə verilir".

Buradan görüldüyü kimi əmək şəraiti zərərli və ağır olan müvafiq istehsalatlarda çalışmış işçilər iş ili ərzində altı aydan az işlədikdə də bu əlavə məzuniyyətdən faktiki işlədiyi vaxta mütənasib istifadə edərdilər. İşçi əlavə məzuniyyət hüququnun tam müddətini isə həmin iş yerində üst-üstə altı ay işlədikdə əldə edirdi. Lakin hazırda qüvvədə olan AR ƏM-in 131-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə görə əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatlarda, iş yerlərində, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilər bu əlavə məzuniyyət hüququndan yalnız iş ili ərzində üst-üstə altı ay işlədikdən sonra, həm də tam deyil, həmin istehsalatda, iş yerində, peşə və vəzifələrdə faktiki işlədiyi müddətə müvafiq olaraq əldə edir (Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 72-ci maddəsinə görə əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər bu əlavə məzuniyyət müddətini həmin istehsalatlarda, iş yerlərində, peşə və vəzifələrdə 11 ay işlədikdən sonra əldə edərdilər).

8. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi ilə yuxarıda qeyd ediləni kimi 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.

9. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 nömrəli fərmanının ikinci bəndi ilə müəyyən edilmişdir ki, AR ƏM-in 115-ci

maddəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətləri"ni AR NK həyata keçirir.

10. AR ƏM-in 115-ci maddəsinin ikinci hissəsinə, "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cü il 15 aprel tarixli 122 nömrəli fərmanının ikinci bəndinə uyğun olaraq "Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı" AR NK 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

Bundan əlavə AR ƏM-in 211-ci maddəsinin birinci bəndinin sonuncu abzasına müvafiq olaraq "AR NK-nın 2004-cü il 5 iyul tarixli 92 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların peşə və vəzifələrin Siyahısı"nın tətbiqi qaydaları"nın təsdiq edilməsi barədə" AR NK 2005-ci il 30 mart tarixli 95 nömrəli qərarının birinci bəndi ilə bu Qaydaları təsdiq etmişdir. Qərar imzalandığı gündən qüvvəyə minmişdir.

11. "Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahı"sının tətbiqi Qaydaları (bundan sonra bu maddənin təsnifatında Qaydalar kimi qeyd ediləcəkdir) ilə müəyyən olunmuşdur ki, "Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısında (bundan sonra bu maddənin təsnifatında Siyahı kimi qeyd ediləcəkdir) əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərə bir iş ilindən artıq dövrün bu əlavə məzuniyyətinin verilməməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi qadağandır. Qanun bu qadağanı işəgötürənə ünvanlamışdır.

12. AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsindən fərqli olaraq Qaydaların 6-cı bəndində göstərilir ki, Siyahıda nəzərdə tutulmuş zərərli və ağır istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə məzuniyyət bir qayda olaraq əsas əmək məzuniyyəti ilə birlikdə verilir. Lakin Qaydaların bu tələbi AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsinə zidd deyildir. Hər bir işçi əsas əmək məzuniyyəti ilə əlavə əmək məzuniyyətini öz arzusu ilə hırlikdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər. Təcrübədə işçilərin əksəriyyəti əlavə əmək məzuniyyətlərini əsas əmək məzuniyyətinə birləşdirərək birlikdə istifadə etmələrinə daha çox üstünlük verirlər.

Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyət işçilərin arzularına görə əsas əmək, təhsil, yaradıcılıq məzuniyyətləri ilə istər birləşdikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər (AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

13. Əsas əmək məzuniyyəti əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin müddəti ilə eyni vaxta düşmədikdə, həmin məzuniyyətlər bir qayda olaraq tam və birlikdə verilir. Eyni zamanda gələcək iş ilinin hesabına növbəti məzuniyyət hüququ verən əmək stajı əsas əmək və əlavə məzuniyyətlər üzrə ayrı-ayrılıqda hesablanır.

14. Əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə əlavə məzuniyyət hüququ verən əmək stajına aşağıdakı dövrlər daxil edilir:

- zərərli və ağır əmək şəraitində faktiki işlədiyi dövr;
- əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş hallarda iş yerinin və əmək haqqının saxlanılması şərti ilə işçinin işdən ayrıldığı dövr;

– qanunsuz və əsassız işdən çıxarılma, yaxud başqa iş keçirilmə ilə əlaqədar iş bərpa edilən işçilərin məcburi iş buraxma dövrü;
– əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi dövr;
– təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və ya kənarlaşdırılmış və müəyyən edilmiş qaydada bəraət almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsin məcburi iş buraxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr.

15. Faktik işlənmiş vaxta mütənasib olaraq əlavə məzuniyyət hüququ verən əmək stajının hesablanması üçün zərərli və ağır iş şəraitli istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, peşələrdə və vəzifələrdə tam iş aylarının sayı il ərzində iş günlərinin cəmlənmiş sayının 30,4 günə bölünməsi ilə müəyyən olunur (Qaydaların 10-cu bəndi).

Bununla yanaşı təqvim günlərinin orta aylıq sayının 30,4 gününün yarısından az təşkil edən günlərin qalığı hesabdan çıxarılır, təqvim günlərinin orta aylıq sayının yarısını və ondan çoxunu təşkil edən günlərin qalığı tam ay kimi sayılır.

16. İşçi iş ili ərzində müxtəlif müddətli əlavə məzuniyyət hüququ verilən ayrı-ayrı istehsalatlarda, sexlərdə, peşələrdə və vəzifələrdə işlədiyi hallarda zərərli və ağır əmək şəraitində işlənmiş iş vaxtının müddəti müxtəlif istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, peşələrdə və vəzifələrdə işləyən işçilərə siyahıda nəzərdə tutulmuş hər bir iş üzrə əlavə məzuniyyət müddətləri ayrı-ayrılıqda hesablanır.

17. Siyahıda zərərli və ağır əmək şəraiti olan istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, peşələrdə və vəzifələrdə işlənən iş vaxtının müddətinə siyahıda "daima məşğul olan" və yaxud "daima işləyən" işçilər üçün həmin istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, peşə və vəzifələrdə müəyyən olunmuş iş günlərindən bu şəraitdə yalnız tam faktik məşğul olduğu iş günləri daxil edilir.

Siyahı ilə nəzərdə tutulmuş zərərli və ağır əmək şəraiti olan istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, peşə və vəzifələrdə iş vaxtının müddətinə həmin istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, peşə və yaxud vəzifələrdə bu əmək şəraitində işçilər üçün müəyyən olunmuş iş gününün 90 faizindən az olmayaraq faktiki məşğul olduğu günlər daxil edilir.

Peşələri və vəzifələri siyahıya daxil edilmiş, lakin siyahıda nəzərdə tutulmuş zərərli əmək şəraiti olan istehsalatlarda, sexlərdə, sahələrdə, peşələrdə və vəzifələrdə ayrı-ayrı günlərdə iş vaxtının 90 faizindən az olmayaraq çalışan işçilərə əlavə məzuniyyət peşə və vəzifələri siyahıda nəzərdə tutulan işçilər üçün müəyyən olunmuş əsaslarla verilir.

Misal üçün: Eyni zamanda qaynaqçı peşəsinə malik olan çilingərə zərərli istehsalatlarla əlaqədar olaraq otaqlarda elektroqaynaq işlərinin aparılması tapşırılmışdır. Bu halda çilingərə il ərzində qaynaqçı kimi işlədiyi vaxta mütənasib olaraq 6 təqvim günü hesabından əlavə məzuniyyət verilməlidir (Qaydaların 12-ci və 13-cü bəndləri).

18. İşçinin eyni vaxtda bu siyahıda nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinə görə iki və daha çox əlavə məzuniyyət hüququ olduqda, ona daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət verilir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, Siyahıda göstərilən əlavə məzuniyyətin müddətləri 2004-cü il 5 iyul tarixindən sonra növbəti məzuniyyətə çıxan işçilər üçün verilir.

19. AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər, pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə, 18 yaşdan az olan işçilərə, qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə, Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə, teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə verilmir.

20. Qanun əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə bu əlavə məzuniyyətin hər iş ili işçiyə verməməyi işəgötürənə qadağan edir.

İşçi müvafiq iş ilində bu əlavə əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin pul kompensasiyası da AR ƏM-in 135-ci maddəsinə müvafiq olaraq ödənilə bilər.

21. Nəzərə alınmalıdır ki, işçilər əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyət hüququna malik olsalar da əmək münasibətlərinə xitam verilərkən bu əlavə məzuniyyətin pul kompensasiyası onlara ödənilmişdir (AR ƏM-in 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

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

1. Əmək stajından asılı olaraq işçilərə:

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda - 2 təqvim günü;

on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda - 4 təqvim günü;

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.

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

1. Respublikamızda işçilərə əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və məzuniyyətlərin verilməsi qaydası bu maddənin normaları ilə tənzimlənir.

2. Bu maddədə əmək stajına görə işçilərin əmək stajından asılı olaraq konkret üç əlavə məzuniyyət müddəti göstərilir (2, 4, 6 təqvim günü). Bu müddətlər minimum normadır. Hər bir müəssisənin kollektiv müqaviləsində, əmək müqaviləsində əmək stajına görə qanunda göstərilən bu müddətlərdən daha artıq (əmək stajından asılı olaraq) əlavə məzuniyyət müddətləri müəyyən edilə bilər.

3. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətləri işçinin təsərrüfat sahəsində uzun müddət işləməsinin stimullaşdırılmasına xidmət edir.

4. İşçilər əsas əmək məzuniyyət hüququna əmək müqaviləsinin bağlandığı andan malik olduğu üçün, əmək stajına görə də əlavə məzuniyyət hüququnu əmək müqaviləsi bağlandığı andan əldə etmiş olur. Lakin "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin birinci hissəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair" AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin 2003-cü il 17 iyun tarixli qərarında göstərilir ki, "İşçilərin əmək stajına görə əlavə məzuniyyət hüququ qanunvericilikdə nəzərdə tutulan müəyyən iş stajına malik olduğu andan ..." yararlıdır. Fikrimizə, bu düzgün deyildir.

Görünür AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin belə nəticəyə gəlməsinə AR ƏM-in 131-ci maddəsinin birinci hissəsinin norması səbəb olmuşdur. Orada deyilir: "İşçinin birinci iş

ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir."

Əslində bu da düzgün deyil. Hər bir işçi əmək məzuniyyəti hüququnu müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsi bağlayaraq işə başladığı andan etibarən 6 ay işlədikdən sonra deyil, əmək müqaviləsinin yazılı formada bağlandığı və faktiki əmək fəaliyyətinə başladığı andan əmələ gəlir. Lakin birinci iş ilinə görə əmək məzuniyyətindən istifadə hüququ isə əmək müqaviləsi bağlandığı andan 6 ay işlədikdən sonra yaranır.

5. Əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin verilməsi əvvəllər qüvvədə olan qanunvericilik aktlarında da nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 72-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə xalq təsərrüfatının ayrı-ayrı sahələrində çalışan və bir müəssisə, idarə və təşkilatda uzun müddət iş stajı olan işçilərə hər il əlavə məzuniyyətin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Lakin istinad edilən Məcəllənin bu maddəsində əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin xalq təsərrüfatının konkret olaraq hansı sahələrində verilməsi, onun müddətlərinin müəyyən edilməsi və hesablanması qaydası SSRİ Nazirlər Sovetinin ÜHİMSİ ilə birgə, müxtəlif qərarları ilə tənzimlənirdi.

1994-cü il dekabr ayının birindən isə əmək stajına görə işçilərə əmək məzuniyyətinin verilməsi əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə (bu Qanun 1994-cü il dekabr ayının 1-dən qüvvəyə minmişdir) tənzimlənirdi.

Bu Qanunun 12-ci maddəsi əmək müqaviləsi ilə işləyən bütün kateqoriyadan olan işçilərə (uzadılmış məzuniyyət hüququna malik olan işçilər istisna olmaqla) əmək stajına görə əlavə məzuniyyət hüququ verilir. Həmin maddə əmək stajının növünü, işçilərin əmək fəaliyyətinin davamiyyətindən asılı olaraq, əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətlərindən istifadə hüququnun əldə edilməsini, əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətini, bu məzuniyyətin qanunla müəyyən edilmiş minimum (3 təqvim günü) və maksimum (9 təqvim günü) müddətlərini müəyyən etdi. Belə ki, əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilər beş il əmək stajına malik olduqdan sonra müəssisənin mülkiyyət formasından, işçinin iş yerindən, tutduğu vəzifəsindən asılı olmayaraq əmək stajına görə əlavə məzuniyyətdən istifadə hüququnu əldə edirdi.

Həmin qanun əmək stajına görə işçinin əlavə məzuniyyətdən istifadə hüququnun əldə etməsi üçün ondan AR ƏQM-in 72-ci maddəsində nəzərdə tutulduğu kimi bir müəssisədə işləməsini artıq tələb etmirdi. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyət müddətinin müəyyən edilməsindən ötrü ümumi əmək stajı pensiyaların təyin edilməsi üçün müəyyənləşdirilmiş qaydada hesablanırdı. AR ƏM-in 116-cı maddəsinin ilkin mətni "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 12-ci maddəsindən fərqli olaraq əmək stajına görə işçinin əlavə məzuniyyət hüququndan istifadə etməsi üçün onun "bir müəssisədə" işləməsini tələb edirdi.

Əgər əvvəllər "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 12-ci maddəsi ilə işçinin beş ildən on ilədək əmək stajı olarsa, əmək məzuniyyətinə gedərkən ona 3 təqvim günü əmək stajına görə əlavə məzuniyyət verilməmişə, AR ƏM-in 116-cı maddəsi işçinin bir müəssisədə fasiləsiz olaraq işlədiyi altıncı iş ilindən başlayaraq on ilədək hər iş ilində – 2 təqvim günü, on ildən on beş ilədək işlədikdə – 6 təqvim günü, əvvəzinə 4 təqvim günü, on beş ildən artıq işlədiyi halda isə – 9 təqvim günü əvvəzinə 6 təqvim günü əmək stajına görə əlavə məzuniyyət verilməsini müəyyən etdi.

6. AR Konstitusiyaya Məhkəməsi "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci və 132-ci maddəsinin birinci hissəsinin şərh edilməsinə dair" AR Ali Məhkəməsinin sorğusu əsasında Konstitusiyaya işinə baxaraq belə nəticəyə gəlmişdir ki, AR ƏM-in 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran "bir müəssisədə" müddəəsi AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinə və 149-cu maddəsinin I-ci hissəsinə uyğun hesab edilə bilməz.

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsinə dair" Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin 2000-ci il 29 noyabr tarixli qərarında qeyd edildi ki:

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin müddəalarına görə eyni kateqoriyalı işçilər üçün əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydaları, iş vaxtının tənzimlənməsi qaydaları, istirahət vaxtı və s. eynidir. Eyni əsaslarla iş qəbul olunmuş, eyni iş vaxtını işləmiş və eyni şəraitdə fəaliyyət göstərmiş, lakin əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulan əmək stajını bir müəssisədə deyil, bir neçə müəssisədə əldə edən işçi isə həmin əlavə məzuniyyətdən məhrum olunur. Əsası olmayan belə qeyri-bərabərlik AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsində nəzərdə tutulmuş bərabərlik hüququna uyğun deyildir".

AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin bu qərarında daha sonra qeyd edilmişdir ki, işçilərin bir müəssisədə fəaliyyətini uzun müddət fasiləsiz davam etdirməsi bəzi hallarda onların istək və arzularından asılı olmur.

Əmək qanunvericiliyinə əsasən müəssisə ləğv olunduqda, işçilərin sayı və ştatları ixtisar edildikdə, işçi əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan funksiyalarını öz səhhəti ilə bağlı olaraq yerinə yetirə bilməməsi nəticəsində işdən azad olunduqda, əmək müqaviləsinə onun iradəsindən asılı olmayaraq xitam verilir və belə vəziyyət işçini başqa müəssisələrdə əmək fəaliyyətini davam etdirməyə vadar edir. Bu halda AR ƏM-in 116-cı maddəsinin ikinci hissəsi baxımından yuxarıda göstərilən işçilər bir müəssisədə işləyib əmək stajı əldə edən işçilərlə qeyri-bərabər vəziyyətə düşmüş olur. Belə qeyri-bərabərlik isə AR ƏM-in 116-cı maddəsinin müddəalarını AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin I hissəsində təsbit edilmiş normativ hüquqi aktların hüquqa və haqq-ədalətə (bərabər mənafeyə bərabər münasibətə) əsaslanması prinsipinə zidd olduğunu göstərir.

Buna görə də, AR Konstitusiyaya Məhkəməsi AR ƏM-in 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran "bir müəssisədə" müddəəsi AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab etmişdir.

7. Hazırda AR ƏM-in 116-cı maddəsinin birinci hissəsinə görə bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş kateqoriyalı işçilər istisna olmaqla bu Məcəllənin normaları şamil edilən digər bütün işçilər bir müəssisədə işlədikləri müddətdən, tutduqları peşə və vəzifələrdən, əmək şəraitinin normal və ya zərərli olmasından asılı olmayaraq ümumi əmək stajı beş ildən on ilədək olduqda 2, on ildən on beş ilədək olduqda 4, on beş ildən yuxarı olduqda isə 6 təqvim günü əmək stajına görə əlavə məzuniyyət hüququndan hər iş ili istifadə etməlidirlər.

8. Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, pedaqoji və əhmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə, yaşı 18-dən az olan işçilərə, əlillərə, Azərbaycan xalq qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə, teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə əmək stajına görə əlavə məzuniyyət verilmir. Çünki, həmin kateqori-

yali işçilər uzadılmış əmək məzuniyyətindən istifadə edirlər. Hesab etmək olar ki, AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü hissəsinin bu norması Məcəllənin 110-cu maddəsinin üçüncü hissəsi ilə ziddiyyət təşkil edir. Ona görə də AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü hissəsinin müəyyən edilmiş qaydada qanunvericilik yolu ilə bu Məcəllədən çıxarılması və ya AR Konstitusiya Məhkəməsi tərəfindən qüvvədən düşmüş hesab edilməsi məqsədə müvafiq olardı.

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 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

2. Uşaqlarını təkbaşına 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 yaş 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.

1. Uşaqlı qadınlara bu əlavə məzuniyyətin verilməsinin qanunda nəzərdə tutulması uşaqlarına qulluq və tərbiyə etməklə yanaşı istehsalatda əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara əlverişli şəraiti yaratmaq, onlara digər qadın-işçilərdən fərqli olaraq daha artıq müddət ərzində istirahət vermək, qadın orqanizmində ümumi yorğunluğu kompensasiya etmək məqsədini daşıyır.

2. AR ƏM-in 117-ci maddəsi ilə uşaqlı qadınlar üçün müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyət ödənişlidir.

3. Əmək müqaviləsi ilə işləyən uşaqlı qadınlara bu əlavə məzuniyyət onların əmək stajından asılı olmayaraq verilir.

4. İşgötürənlə əmək münasibətində olan uşaqlı qadınlar həmin məzuniyyət (bu maddənin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulan kateqoriyalı işçi-qadınlardan başqa) hüququndan əsas və digər əlavə məzuniyyət müddətlərindən asılı olmayaraq istifadə edirlər.

5. İşləyən qadınların bu əlavə məzuniyyət hüququndan istifadə etmələri üçün uşaqların maksimum yaş hədləri və məzuniyyətin minimum müddəti də bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, əgər qadının:

– 14 yaşınadək iki uşağı olduqda ona ildə 2 təqvim günü;

– 14 yaşınadək üç və daha çox uşağı olduqda 5 təqvim günü;

– 16 yaşınadək əlil uşağı olduqda 5 təqvim günü əlavə məzuniyyət verilməlidir.

Təcrübədə bəzi qadınların 16 yaşınadək iki və artıq əlil uşağı olur. AR ƏM-in 117-ci maddəsinin birinci hissəsində 16 yaşınadək iki və daha artıq əlil uşağı olan qadına neçə gün əlavə məzuniyyət verilməsi nəzərdə tutulmamışdır. Lakin təcrübədə 16 yaşınadək iki və daha artıq əlil uşağa qulluq və tərbiyə edən qadına əlil uşağın hər biri üçün 5 gündən az olmayaraq əlavə məzuniyyət verilir.

6. İşləyən uşaqlı qadına AR ƏM-in 117-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət onların nikahda olub-olmamasından, ərinin işləyib-isləməməsindən, ailədə uşağa qulluq etmək üçün digər yetkinlik yaşına çatmış ailə üzvlərinin olub-olmamasından asılı olmayaraq verilir.

AR NK-nın 1991-ci il 5 oktyabr tarixli 333 nömrəli qərarının ikinci bəndinə müvafiq olaraq 16 yaşınadək əlil uşağı tərbiyə edən və əmək müqaviləsi ilə işləyən valideynlərdən birinə (qəyyuma və ya himayəçiyə) ayda bir dəfə əlavə haqqı ödənilən istirahət gününün verilməsi nəzərdə tutulmuşdu. AR 1999-cu ildə ƏM qəbul edilərkən bu norma nəzərə alınmadı.

7. Uşaqlı qadınlara əlavə məzuniyyətin verilməsi respublikamızda ilk dəfə olaraq əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 12-ci maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuşdur. Həmin Qanundan fərqli olaraq AR ƏM-in 117-ci maddəsinin birinci hissəsi 14 yaşınadək iki uşağı olan qadına verilən məzuniyyət müddətini 3 gündən – 2 günə, həmin yaş hədlərində olan üç və daha çox uşağı olan qadınlara, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara verilən əlavə məzuniyyət müddətini 6 təqvim günündən 5 təqvim gününədək azaltmışdır.

8. Bu maddənin ikinci hissəsində göstərilən şərtlərlə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyət hüququndan həmçinin uşaqları anadan olduqları gündən iki ayadək övladlığa götürmüş şəxslər də istifadə edə bilərlər.

Övladlığa götürmə elə bir hüquqi normadır ki, onun nəticəsində övladlığa götürülən uşaq, övladlığa götürülən və onun qohumları barəsində valideynlər və uşaqlar üçün qanunla müəyyən edilmiş eyni hüquq vəzifələrə malik olur.

Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 12-ci maddəsinin dördüncü hissəsinin redaksiyasından fərqli olaraq AR ƏM-in 117-ci maddəsinin ikinci hissəsində qadınlara verilən əlavə məzuniyyət hüququndan uşaqlarını təkbaşına böyüdən atalara da verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Həmin norma həm də bu Məcəllənin 246-cı maddəsində uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün nəzərdə tutulmuş təminatlara daxil edilmişdir.

AR ƏM-in 246-cı maddəsinə görə az yaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar uşaqlarını müəyyən səbəblərdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyəmlarına, himayəçilərinə də şamil edilir.

Nəzərə alınmalıdır ki, on dörd yaşı tamam olmamış yetkinlik yaşına çatmayanlar üzərində qəyyum, on dörd yaşından on səkkiz yaşınadək olan yetkinlik yaşına çatmayan uşaqlar üzərində himayəçilik təyin edilir.

AR ƏM-in 246-cı maddəsində "az yaşlı uşaqlar" deyildikdə, uşağın hansı yaş həddinə çatmasını qanun açıqlamır. Lakin təcrübədə bir qayda olaraq azyaşlı uşaqlar dedikdə 14 yaşınadək olan uşaq və ya 16 yaşına çatanadək əlil uşaq başa düşülür.

9. AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə bu Məcəllənin 117-ci maddəsində uşağı qadınlar üçün nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət, qadının arzusu və işgötürənə verdiyi ərizəsinə əsasən həm əsas əmək məzuniyyəti ilə birlikdə və həm də ayrılıqda verilə bilər.

10. Şərh edilən maddə ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyət hüququ müvafiq təqvim ilinin sonunadək uşaqlardan birinin 14 yaşı tamam olduğu hallarda da saxlanılır. **Məsələn:** Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadının uşaqlarının birinin 2006-cı il mart ayının 18-də 14 yaşı tamam olmuşdur. O biri evladı isə 12 yaşındadır. Bu qadın 2006-cı ilin avqust ayının 25-də əmək məzuniyyətinə çıxarkən uşaqlarından birinin artıq 14 yaşı

tamam olsa da belə, AR ƏM-in 117-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş iki günlük əlavə məzuniyyət ona verilməlidir.

11. Bu maddənin dördüncü hissəsində göstərilən kateqoriyalı işçilərə (pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilər, 18 yaşından az olan işçilər, əlillər, Azərbaycan Respublikası qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər, teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçiləri) uşaqlı qadınlar üçün nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət verilmir. Çünki bu kateqoriyalı işçilər uzadılmış məzuniyyət hüququndan istifadə edirlər. Fikrimizcə, bu düzgün deyil. Belə ki, AR Ailə Məcəlləsinin 10-cu maddəsinə görə Azərbaycan Respublikasında nikah yaşı kişilər üçün 18, qadınlar üçün isə 17 yaş müəyyən edilmişdir. Buna görə də yaşı 18-dən az olan işçilər onsuz da bu hüquqdan istifadə etməyə cəkdir. Əlil uşağı olan işçi-qadını bu hüquqdan məhrum etmək ən azı ədalətsizlikdir. Bu norma digər tərəfdən AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin birinci hissəsinə, AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə və 110-cu maddəsinin üçüncü hissəsinə ziddiyyət təşkil edir. Həmin fikri AR ƏM-in 118-ci, 120-ci və 121-ci maddələrdə nəzərdə tutulmuş işçilər haqqında da söyləmək olar. Belə normanın qanunda nəzərdə tutulması əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə qanunla verilmiş məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdırır. Yaxşı olardı ki, AR ƏM-in 117-ci maddəsinin dördüncü hissəsi bu Məcəllədən müəyyən edilmiş qaydada çıxarılsın və ya AR Konstitusiyası Məhkəməsi tərəfindən qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

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 aparən tədris müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılarına, dərnek və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə;
 - b) bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);
 - c) uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrlərinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;
 - ç) tədris müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (məktəbyanı internat tərbiyəçilərindən başqa), eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarına, dərnek rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə;
 - d) sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərinə;
 - e) elmi-tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi-tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə;
 - ə) müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparən elmi işçilərə.
2. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü müddətində verilməlidir:
 - a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara;
 - b) metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, metodistlərinə və təlimatçılarına;

- c) məktəbyanı internatların tərbiyəçilərinə;
- ç) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnək rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə;
- d) məşqçi müəllimlərə;
- e) elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər namizədi elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə.

1. Pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə əmək məzuniyyətlərinin verilməsi müddətləri əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-də nəzərdə tutulmamışdır. Azərbaycan Respublikası Təhsil Qanununun 50-ci maddəsinin dördüncü hissəsində pedaqoji işçilərin uzadılmış (ödənişli) məzuniyyət hüququna malik olması göstərilisə də, bu işçilərin konkret məzuniyyətlərinin müddətləri həmin Qanunla müəyyən edilməmişdir. Respublikamızda 1994-cü il dekabr ayının 1-dək elmi tədqiqat, təhsil və mədəni maarif müəssisələrinin işçilərinə müddəti uzadılmış əmək məzuniyyətləri keçmiş SSRİ Nazirlər Sovetinin 1949-cu il 21 aprel tarixli qərarına əsasən həyata keçirilirdi. Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 7-ci maddəsində ilk dəfə olaraq pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərin siyahısı və əmək məzuniyyətlərinin müddətləri nəzərdə tutulmuşdu. Həmin norma cüzi redaktə olunaraq bu Məcəllənin 118-ci maddəsinə daxil edildi.

2. MDB üzvü olan bir sıra dövlətlərin Əmək Məcəlləsində pedaqoji işçilərə verilən əmək məzuniyyətinin müddətləri və pedaqoji işçilərin Siyahısı həmin ölkənin hökuməti tərəfindən müəyyən edilir (məsələn, Rusiya Federasiyasında).

Lakin AR ƏM-in 118-ci maddəsi isə həm pedaqoji işçilərin, həm də elmi tədqiqat müəssisələri və ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələri işçilərinin tutduqları vəzifələrin yuvarlaqlanmış formada adlarını və uzadılmış ödənişli əmək məzuniyyətlərinin konkret müddətlərini müəyyən etdi.

Pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə müddəti uzadılmış ödənişli əmək məzuniyyətinin verilməsi onların əmək funksiyalarının intensivliyi və əsəb gərginliyi ilə əlaqəlidir.

3. AR ƏM-in 118-ci maddəsində həm pedaqoji, həm də elmi işçilərə tutduqları vəzifəyə və elmi dərəcəyə görə müddətləri hər bir kateqoriyaya üçün müvafiq olaraq 56 və 42 təqvim günü ödənişli əmək məzuniyyətinin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

4. Bu maddədə verilmiş siyahıya müddəti uzadılmış, hər iş ili 56 təqvim günü ödənişli əmək məzuniyyəti hüququ verən pedaqoji işçilərin tutduqları vəzifələrin adları daxil edilmişdir.

Belə ki, bu siyahıya:

- illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş apararı tədris müəssisələrinin rəhbər işçiləri, tərbiyəçiləri, təlimatçıları, dərnək və musiqi rəhbərləri, konsertmeystrləri, akkompaniatorları, xormeystrləri və başqa musiqi işçiləri;

- bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlər (məşqçi müəllimlərdən başqa);

- uşaq birliyi rəhbərləri, magistrləri, praktik psixoloqları, loqopedləri, surdopedaqoqları;

- tədris müəssisələrinin tərbiyəçiləri (məktəbyanı internat tərbiyəçilərindən başqa) eşitmə kabinetlərinin təlimatçıları, dərnək rəhbərləri, hərbi rəhbərlər, bədən tərbiyəsi rəhbərləri;

– sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçiləri daxil edilmişdir.

5. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan siyahıda hər iş ili 42 təqvim günü müddətində ödənişli əmək məzuniyyəti verilən pedaqoji işçilərin tutduqları vəzifələrin adı verilmişdir. Bu siyahıya isə:

- uşaq evlərinin məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçiləri, tərbiyəçiləri, musiqi rəhbərləri, praktik psixoloqları,
- metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərləri, metodistləri və təlimatçıları;
- məktəbyanı internatların tərbiyəçiləri;
- məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnek rəhbərləri, kütləvi işçiləri;
- məşqçi müəllimlər daxil edilmişdir.

6. Azərbaycan Respublikası Təhsil Qanununun 50-ci maddəsinin beşinci hissəsinə görə ümumtəhsil və texniki peşə məktəbləri müəllimlərinin həftəlik tarif stavkası 12 saat müəyyən olunmuşdur. Həftəlik dərslərin yükü bir qayda olaraq 12 saatdan – yəni 1,5 stavkadan çox, qalan təhsil müəssisələrinin professor-müəllim heyətinin ümumi dərslərinin yükü isə hər tədris ilində 500 saatdan çox ola bilməz. Müstəsna hallarda onlara 1,5 stavka həcmində dərslərin aparılmasına icazə verilə bilər. Odur ki, AR ƏM-in 118-ci maddəsinin birinci hissəsində "illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla" deyildikdə pedaqoji işçilərin Azərbaycan Respublikası Təhsil Qanununun 50-ci maddəsinin beşinci hissəsində nəzərdə tutulmuş həftəlik tarif stavkası və ya illik dərslərin yükü normasının üçdə bir hissəsindən az olmayan norması başa düşülməlidir.

7. AR ƏM-in 118-ci maddəsinin birinci hissəsində "tədris müəssisələri" deyildikdə Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə müvafiq qaydada yaradılan və qeydiyyatdan keçərək hüquqi şəxs statusu alan, fəaliyyəti Nizamnaməsi ilə tənzimlənən pullu və ya pulsuz, dövlət, yaxud qeyri-dövlət təhsil müəssisələri başa düşülür.

8. Bu maddənin ikinci hissəsində "məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələri" deyildikdə respublika qanunvericiliyi ilə müəyyən edilən qaydada yaradılan, dövlət qeydiyyatından keçən və fəaliyyəti Nizamnamə ilə tənzimlənən dövlət və qeyri dövlət təhsil sisteminə daxil edilən, körpələr evləri, körpələr evi-uşaq baxçası, uşaq baxçası, əqli və ya fiziki cəhətdən qusurlu uşaqlar üçün məktəbəqədər tərbiyə müəssisələri, məktəb uşaq baxçası tipli yaradılan məktəbəqədər təhsil müəssisələri başa düşülməlidir.

9. AR ƏM-in 118-ci maddəsinin həm birinci və həm də ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş Siyahıda göstərilən vəzifələrdə işləyən elmi işçilərin də elmi dərəcəsinə müvafiq olaraq hər iş ili, müddəti uzadılmış 56 və ya 42 təqvim günü ödənişli əmək məzuniyyəti istifadə etmək hüquqları vardır.

10. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş elmi işçilərin hər iş ili müddəti uzadılmış 56 təqvim günü ödənişli əmək məzuniyyət hüquqlarına:

– elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşları, rəhbərləri və onların elmi işlər üzrə müavinləri, elmi katibləri;

– müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparan elmi işçiləri malikdirlər.

11. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsində isə nəzərdə tutulmuş elmi işçilərin hər iş ili müddəti uzadılmış 42 təqvim günü ödənişli əmək məzuniyyət hüququna:

– elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər namizədi elmi dərəcəsi olan əməkdaşları, rəhbərləri və onların elmi işlər üzrə müavinləri və elmi katibləri malikdirlər.

12. AR ƏM-in 118-ci maddəsinin birinci hissəsinin "e" bəndində "magistr" deyildikdə, uşaq birliklərində vəzifə adı başa düşülməlidir. Bu maddənin ikinci hissəsinin "e" bəndində nəzərdə tutulmuş "elmlər namizədi" dedikdə iki pilləli və üç pilləli ali məktəblərin və ya elmi tədqiqat müəssisələrinin ixtisaslaşdırılmış elmi şuraları tərəfindən verilən elmi dərəcə, "elmlər doktoru" isə ixtisaslaşdırılmış elmi şura tərəfindən verilən ən yüksək elmi dərəcədir.

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. Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

1. AR ƏM-in 119-cu maddəsi fizioloji keyfiyyətlərinə görə işçilərə verilən ödənişli əmək məzuniyyətinin müddətlərini müəyyən edir.

2. Qanun fizioloji keyfiyyətləri ilə əlaqədar ödənişli əmək məzuniyyətlərinin müddətlərini müəyyən edərkən onları iki kateqoriyaya – yaşı 18-dən az olan işçilərə və qrupundan, səbəbindən, müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə ayırır.

3. Yaşı 18-dən az olan işçilər də iki kateqoriyaya – 16 yaşından az olan işçilərə və 16 yaşından 18 yaşınadək olan işçi kateqoriyalarına bölünür.

4. Şərh olunan bu maddənin birinci hissəsi yaşı 18-dən az olan işçilərə, ikinci hissəsi isə işləyən əlillərə verilən ödənişli əmək məzuniyyətlərinin müddətlərini müəyyən edir.

5. Ümumi qaydaya görə qanunla ödənişli əmək məzuniyyətinin müddəti işçilərin yerinə yetirdikləri əmək funksiyaları üzrə tutduqları vəzifəyə və ya peşəyə görə müəyyən edilir. Ona görə də bəzi kateqoriyalı işçilərə (pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərə; teatr-tamaşa və bunlara uyğun müəssisələrin işçilərinə) yerinə yetirdikləri əmək funksiyaları üzrə tutduqları vəzifələr və ya yerinə yetirdikləri peşələr və işin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq müddəti uzadılmış ödənişli əmək məzuniyyəti müəyyən edilmişdir.

6. AR ƏM ilə nəzərdə tutulmuş bəzi kateqoriyalı işçilər kimi (misal üçün: Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər. Bu Məcəllənin 120-ci maddəsi) yaşı 18-dən az olan işçilər və işləyən əlillər də uzadılmış ödənişli əmək məzuniyyəti hüququna malikdirlər.

7. Əgər AR ƏM ümumiyyətlə işçilərə əmək məzuniyyətinin müddətlərini onların işlədikləri peşə və ya tutduqları vəzifəyə müvafiq olaraq müəyyən etmişdirsə, AR ƏM-in 119-cu maddəsi isə işçinin vəzifə və peşəsini deyil, yaş həddini və işçinin əlilliyini əsas tutmuşdur.

8. Qanun yaşı 16-dan az olan işçilərə və işləyən əlillərə ödənişli əmək məzuniyyətinin müddətini 42 təqvim günü, yaşı 16-dan 18 yaşınadək olan işçilərə isə 35 təqvim günü müəyyən etmişdir.

9. AR ƏM-in 119-cu maddəsində həm yaşı 18-dən az olan işçilərə və həm də işləyən əlillərə verilən əmək məzuniyyətinin minimum müddəti müəyyən edilmişdir. Həmin kateqoriyalı işçilərə də sazişlərdə, müəssisələrin kollektiv müqavilələrində və əmək müqu-

viləsində bu maddədə göstərilən məzuniyyət müddətlərindən daha artıq müddət ödənişli əmək məzuniyyətinin verilməsi nəzərdə tutula bilər.

10. Yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə əmək məzuniyyətləri hər iş ili verilməlidir. Bir iş ilindən artıq dövrün ödənişli əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır.

11. Yaşı 18-dən aşağı olan işçilər və işləyən əlillər işəgötürənə yazdıqları ərizələrinə əsasən əmək məzuniyyətini hissələrə bölməklə istifadə edə bilərlər. Nəzərə alınmalıdır ki, əmək məzuniyyətinin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən az olamamalıdır.

Yaşı 18-dən az olan işçilər və əlillər əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünərək verilməsini işəgötürəndən xahiş etmələri onların özlərinin iradəsinin ifadəsi olmalıdır.

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə yaşı 18-dən az olan işçilərə və işləyən əlillərə əmək məzuniyyəti hissələrə bölünməklə verilməsi qadağandır.

12. Yaşı 18-dən az olan işçilərə və işləyən əlillərə hər iş ili uzadılmış ödənişli əmək məzuniyyətinin verilməsi hər şeydən əvvəl onların fizioloji keyfiyyətləri nəzərə alınaraq, bir illik ictimai faydalı əməyə sərf etdikləri zəhmətlərinin əvəzində əmək qabiliyyətinin hərpası, sağlamlığının daha etibarlı mühafizə edilməsi və möhkəmləndirilməsi məqsədini daşıyır.

13. AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü və 117-ci maddəsinin dördüncü hissələrində nəzərdə tutulmuşdur ki, yaşı 18-dən az olan işçilərə və işləməyən əlillərə əmək stajına görə, əmək şəraitinə görə və uşaq qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlər verilmir. Fikrimizcə, göstərilən maddələrin həmin normaları yaşı 18-dən az olan işçilərə şamil edilməməlidir. Çünki, 18 yaşa çatmayan işçinin onsuzda beş il əmək stajı olmur və onların bu yaşda iki uşağı ola bilməz. Ona görə ki, qanunun özü də (AR ƏM-in 119-cu maddəsində) yaşı 18-dən az olan işçilərə yaşlarına müvafiq hallarda 42-35, işləyən əlillərə isə 42 təqvim günündən az olmayan məzuniyyət verilir. Əlillərin isə AR ƏM-in 116-cı və 117-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət hüququ məhdudlaşdırılması düzgün deyildir. Əlil işçiyə verilən məzuniyyətin müddəti minimum müddətdir və bu müddətlər, yəni onlara verilən ödənişli illik əmək məzuniyyətinin müddətləri sazişlərdə, kollektiv müqavilələrdə və əmək müqaviləsində daha artıq müddətdə müəyyən edilə bilər.

Digər tərəfdən AR ƏM-in 110-cu maddəsinin üçüncü hissəsinə görə işçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərindən istifadə etmək hüquqları vardır və bu hüquqlar məhdudlaşdırıla bilməz.

AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü hissəsində bu məsələnin belə qoyulması həm də ona görə düzgün deyildir ki, yaşı 18-dən az olan işçilərin yeraltı, ağır əmək şəraiti və zərərli əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan əmək şəraitində ümumiyyətlə işlədilməsinə yol verilmir. Deməli, onlar onsuz da bu məzuniyyətdən istifadə edə bilməzlər. Bu sözləri eyni ilə işləyən əlillərə də şamil etmək olar.

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

Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsəret alan işçilərə, 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 (18), İstiqlal or-

deni 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.

1. Şərh edilən maddə əmək müqaviləsi ilə işləyən, Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan şəxslərə hər iş ili verilən əmək məzuniyyətinin müddətini tənzimləyir.

2. Bu maddəyə Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan aşağıdakı işçilərin siyahısı daxil edilmişdir:

– Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsərət almış işçilər;

– Azərbaycanın Milli Qəhrəmanları;

– Sovet İttifaqı qəhrəmanları;

– 1941-1945-ci illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçuları;

– İstiqlal ordeni ilə təltif olunmuş işçilər;

– Azərbaycan xalqının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilər.

3. Bu maddədə "Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsərət alan işçilər" dedikdə:

a) hərbi əməliyyatlarla əlaqədar 1990-cı ilin yanvarında Bakı şəhərində, Lənkəran və Neftçala rayonlarında xəsərət almış işçilər;

b) Azərbaycan Respublikasının ərazisində 1988-ci ildən 1990-cı ilin yanvar ayına-dək olan dövrdə keçmiş Sovet ordusunun qeyri-qanuni hərəkətləri və ya manevrləri nəticəsində xəsərət almış şəxslər;

c) Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü uğrunda aparılan hərbi əməliyyatlar zamanı xəsərət almış işçilər;

ç) Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilən digər döyüş və əməliyyatlarda xəsərət alan işçilər başa düşülməlidir.

4. AR ƏM-in 120-ci maddəsində "Azərbaycanın Milli Qəhrəmanları" deyildikdə Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi (müstəqilliyi) və ərazi bütövlüyü uğrunda şəxsi igidlik və şücaət göstərən və əmək fəaliyyəti sahəsində yüksək nailiyyətlər əldə edən, Azərbaycan Respublikası prezidentinin fərmanı ilə verilən və Azərbaycanın Milli Qəhrəmanı adına layiq görülən şəxs başa düşülməlidir.

5. Sovet İttifaqı qəhrəmanı keçmiş Sovet İttifaqı dövründə, keçmiş Sovet dövləti və cəmiyyəti qarşısında şəxsi və kollektiv surətdə qəhrəmanlıq rəşadəti göstərmiş şəxslərə keçmiş SSRİ Ali Sovetinin Rəyasət Heyəti tərəfindən verilmiş ən yüksək fərqləndirici təltifdir. (**Bax:** Постановление Центрального Исполнительного Комитета СССР от 16 апреля 1943г. "Об установлении высшей степени-звания Героя Советского Союза" (СЗ СССР, 1943, №21 ст. 168); Положение "О звании Героя Советского Союза" утв. в новой редакции Указом Президента Верховного Совета СССР от 14 мая 1973 г. (Бах: Сборник Законодательных актов "О государственных наградах СССР", М.: Издательство "Известия" М., 1987, с. 23-24).

6. Azərbaycan Respublikasının "İstiqlal" ordeni Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına:

a) Azərbaycan Respublikasında Milli azadlıq hərəkatında müstəsna xidmətlərinə görə;

b) Azərbaycan Respublikasının dövləti və xalqı qarşısında xüsusilə görkəmli xidmətlərinə görə;

c) Azərbaycan Respublikasının milli-dövlət quruculuğu işlərində xüsusi xidmətlərinə görə verilir.

7. Şərh olunan maddədə "Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilər deyildikdə bir neçə dövlət təltifləri başa düşülməlidir. Məsələn: "Şah İsmayıl" ordeni ilə təltif edilmiş işçilər.

Azərbaycan Respublikasının ali hərbi ordeni olan – "Şah İsmayıl" ordeni ilə Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin ali zabitləri, hərbi hissələri və birləşmələrin komandirləri təltif edilirlər. "Şah İsmayıl" ordeni yuxarıda göstərilən şəxslər bir sıra xidmətləri ilə yanaşı, həm də Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün və təhlükəsizliyinin təmin edilməsində xüsusi xidmətlərinə görə təltif olunurlar. (Azərbaycan Respublikasının 1993-cü il 6 dekabr tarixli 755 nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasının "Şah İsmayıl" ordeninin statusu"na) (Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1993, № 23-24, maddə 678).

Belə dövlət təltiflərindən bir də Azərbaycan Respublikasının "Azərbaycan Bayrağı" ordenidir. Azərbaycan Respublikasının 1993-cü il 6 dekabr tarixli 756 nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikasının "Azərbaycan Bayrağı" ordeninin statusu"na (Bax: Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1993, № 23-24, s.21).

Bu ordenin statusu ilə müəyyən edilmişdir ki, Azərbaycan Respublikasının "Azərbaycan Bayrağı" ordeni Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına, əcnəbi vətəndaşlara və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə bir neçə xidmətləri ilə yanaşı, həm də Azərbaycan Respublikasının müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün qorunub saxlanılmasında xüsusi xidmətlərinə görə verilir.

"Sərhəddə fərqlənməyə görə" medalı ilə təltif olunmuş hərbi qulluqçular və digər şəxslər Azərbaycan Respublikasının suverenliyi, ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı dövlət təltifi almış şəxs hesab edilir. Belə ki, "Sərhəddə fərqlənməyə görə" medalı haqqında Əsasnaməyə görə bu medalla Azərbaycan Respublikasının dövlət sərhədini pozanların tutulub saxlanılması ilə əlaqədar döyüş əməliyyatlarında göstərilən rəşadətə görə, Azərbaycan Respublikasının dövlət sərhədinin toxunulmazlığını qoruyarkən sərhəd qarovulunun döyüş əməliyyatına bacarıqla rəhbərliyinə görə, dövlət sərhədinin mühafizəsində göstərilən yüksək sayıqlıq və təşəbbüskarlığına, habelə bu Əsasnamədə göstərilən digər xidmətlərə görə təltif olunurlar.

8. Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət alan işçilərə AR ƏM-in 120-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müddətdə uzadılmış məzuniyyət verilməsi üçün onların hərbi əməliyyat zamanı aldığı xəsarətə görə əlil olub-olmamasının heç bir əhəmiyyəti yoxdur. Onlar şərh edilən maddədə uzadılmış məzuniyyət hüququndan istifadə etmək üçün işlədikləri müəssisənin kadrlar şöbəsinə hərbi komissarlıqdan Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlar zamanı hərbi vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət almaları barədə və ya tibb müəssisələri tərəfindən verilmiş arayışı təqdim etməlidirlər.

9. Azərbaycanın Milli Qəhrəmanı, Sovet İttifaqı Qəhrəmanı, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər

dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilər isə bu maddədə nəzərdə tutulan uzadılmış əmək məzuniyyətindən istifadə etmək üçün işlədikləri müəssisənin, idarənin, təşkilatın kadrlar şöbəsinə həmin ən yüksək dərəcəli fəxri adlara, orden və medallara təltif olunmaları barədə müvafiq sənədlərin təsdiq olunmuş surətlərini təqdim etməlidirlər.

10. AR ƏM-in 120-ci maddəsi ilə Azərbaycan xalqının qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər üçün əmək məzuniyyətinin müddətinin 46 təqvim günündən az olmayaraq verilməsi müəyyən edilmişdir. "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 10-cu maddəsindən fərqli olaraq AR ƏM-in 120-ci maddəsində Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan şəxslərin əmək məzuniyyətlərinin minimum müddətləri 42 təqvim günündən azı 46 təqvim gününədək artırıldı. Qanunda "azı 46 təqvim günündə" məflumu o deməkdir ki, sahə (tarif) kollektiv sazişlərində, ərazi (rayon) kollektiv sazişlərində, müəssisə və təşkilatların kollektiv müqavilələrində, müəssisədaxili intizam qaydalarında, əmək müqavilələrində Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin 46 təqvim günündən daha artıq müddətdə verilməsi nəzərdə tutula bilər.

11. Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər minimum müddətli uzadılmış əmək məzuniyyəti hüquqlarına malik olduqları üçün AR ƏM-in 115-ci, 116-cı, 117-ci maddələrinə müvafiq olaraq nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə, əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlər onlara verilmir.

12. AR ƏM-in 120-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə işlədikləri müəssisənin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq uzadılmış əmək məzuniyyətinin verilməsi vətənin müdafiəsi zamanı digər döyüşçü əsgər yoldaşlarından xüsusi ilə fərqlənən, öz xalqına və vətəninə daha sadıq olduğuna görə imtiyaz növü olub əmək məzuniyyətləri dövründə istirahət hüquqlarından daha səmərəli istifadə etmələrinə əlverişli şərait yaratmaq məqsədini daşıyır.

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.

1. Bu Məcəllənin 118-ci, 119-cu və 120-ci maddələrində olduğu kimi, teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə də uzadılmış əmək məzuniyyəti verilmir.

2. Şərh edilən maddənin sərlövhəsində işlədilən "və bunlara uyğun digər müəssisələrin" adları həmin maddənin mətnində açıqlanır. Bunlar - televiziya, radio və kinematografiya qurumlarının bədii və artist heyətləridir.

3. AR ƏM-in 121-ci maddəsi teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərini iki hissəyə ayırır. Bunlar:

- teatr-tamaşa müəssisələri;
- televiziya, radio və kinematografiya qurumlarıdır.

Şərh edilən maddədə teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin uzadılmış əmək məzuniyyətinə malik olan işçiləri üç qrupa bölünür. Bunlar:

- bədii heyətə;
- artist heyətinə;
- bilavasitə səhnəyə xidmət edən işçilərə ayrılır.

4. AR ƏM-in 121-ci maddəsi isə teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə daxil edilən hər bir işçiyə hər iş ili üçün 42 təqvim günü və səhnəyə xidmət edən işçilərə isə 35 təqvim günü müddətində uzadılmış əmək məzuniyyəti verilməsini müəyyən etmişdir.

5. Teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinə uzadılmış əmək məzuniyyətinin müddətləri bu Məcəllənin 118-ci, 119-cü və 120-ci maddələrində müəyyən edildiyi kimi imperativ (mütləq) formada müəyyən edilən əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən - əsas məzuniyyət hissəsindən ibarətdir. "Məzuniyyətlər haqqında" AR Qanunu qüvvədə olduğu dövrdə "Teatr-tamaşa və digər müəssisələrin bəzi kateqoriyalarından olan işçilərin məzuniyyətlərinin müddəti haqqında" AR NK-in 1996-cı il 15 oktyabr tarixli 142 nömrəli qərarı ilə teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinin hər bir üzvünə - 48 təqvim günü, bilavasitə səhnəyə xidmət edən işçilərinə isə - 39 təqvim günü müddətində uzadılmış əmək məzuniyyəti müəyyən edildi.

AR NK yuxarıda istinad edilən qərarı ilə AR Mədəniyyət Nazirliyinə tapşırılmışdır ki, bədii rəhbər və səhnəyə xidmət edən işçilərin siyahılarını tərtib etsin. AR Mədəniyyət Nazirliyi AR ƏƏSMN ilə razılaşaraq (1997-ci il oktyabrın 19-da) bədii rəhbər və səhnəyə xidmət edən işçilərin siyahısını tərtib etmişdi. Həmin siyahı indi də təcridbədə tətbiq olunur.

6. Teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinin əmək məzuniyyət-ləri bir hissədən - əsas hissəsindən ibarətdir.

7. Bu Məcəllənin "İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları" bölməsinə daxil edilmiş bir sıra maddələrində məzuniyyət müddətlərinin əvvəlində "azı" sözü yazılır, bəzilərinə isə yazılmır. Nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM ilə müəyyən edilmiş normalar minimum normalar olduğu üçün (o cümlədən məzuniyyətlərin müddətləri də) məzuniyyətin verilməsi ilə bağlı maddələrdə məzuniyyət müddətinin əvvəlində "azı" sözü əlavə edilməli idi. AR ƏM-in bir sıra maddələrində məzuniyyət müddətlərinin alternativ, digər maddələrində isə imperativ (mütləq) formada qoyulması məqsədə uyğun deyil. Ona görə də təklif edirik ki, AR ƏM-in müvafiq maddələri ilə işçilərə verilən məzuniyyət müddətindən əvvəl "azı" sözü olmayan maddələrə bu söz əlavə edilsin).

8. AR ƏM-in 116-cı maddəsinin üçüncü hissəsinə görə teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə daxil olan işçiləri və habelə səhnəyə xidmət edən işçiləri uzadılmış məzuniyyət müddətindən istifadə etdikləri üçün onlara əmək stajına görə əlavə məzuniyyət verilmir.

9. Bu Məcəllənin 117-ci maddəsinin dördüncü hissəsi ilə nəzərdə tutulmuşdur ki, teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə daxil olan uşaqlı qadınlara və eləcə də səhnəyə xidmət edən uşaqlı qadınlara həmin maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş (14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara - 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara isə - 5 təqvim günü müddətində) əlavə məzuniyyət müddətləri verilmir.

10. Şərh olunan maddədə işçilərə verilən uzadılmış illik əmək məzuniyyətinin müddətləri müəssisələrin gəliri hesabına kollektiv müqavilədə və ya əmək müqaviləsində bu maddədə nəzərdə tutulan müddətlərdən daha artıq müddət müəyyən edilə bilər.

On səkkizinci fəsil

Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri

Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri

1. İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı aspiranturada, doktoranturada müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər.

2. Elmlər namizədi 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 şuranın qərarına uyğun olaraq ona verilən arayış əsasında istifadə edir.

3. İşləməklə yanaşı doktoranturada, aspiranturada təhsil alan (o cümlədən aspiranturaya daxil olmaq üçün) işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir.

4. Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqla məşğul olan işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə və arayışı əsasında üç 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.

1. AR ƏM ilə müəyyən edilən məzuniyyət növlərindən biri də işçilərə elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətidir. Bu məzuniyyət növünün özünəməxsus olan səciyyəvi xüsusiyyətləri vardır.

2. Yaradıcılıq məzuniyyətləri ödənişli məzuniyyətdir. Əmək müqaviləsi ilə işləyən ali təhsilli mütəxəssis, Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının müvafiq elmi və ya elmi tədqiqat müəssisələrinin, ali təhsil məktəblərinin aspiranturalarına qəbul olunmaq üçün qəbul imtahanlarına hazırlaşmaq və qəbul imtahanlarını verməklədən ötrü bir təqvim ayı müddətində ödənişli məzuniyyət almaq hüququna malikdir.

Bu məzuniyyət hüququndan işçi bir dəfə istifadə edə bilər. Əgər istehsalatda və ya elmi, yaxud elmi-tədqiqat institutlarında, habelə ali məktəblərdə işləyən işçi birinci dəfə aspiranturaya daxil ola bilməzsə, sonrakı illərdə bu məzuniyyət hüququndan istifadə edə bilməz. Aspiranturaya daxil olması üçün işçiyə bir təqvim ayı müddətində ödənişli məzuniyyət qəbul komissiyasının arayışa əsasən verilir.

3. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinə görə yaradıcılıq məzuniyyəti, əsasən, iki əsasə görə verilir. Bunlardan biri müvafiq elmi dərəcə almaq üçün aspiranturada və ya

doktoranturada təhsilini davam etdirən və dissertasiya işlərini tamamlamaq üçün - işçilərə, ikincisi isə dərslilər və dərş vəsaiti yazmaq üçün - müəllifə (müəlliflərə) verilir.

4. Təsərrüfat və ya elmi müəssisələr ilə əmək münasibətində olmaqla yanaşı aspiranturada və ya doktoranturada təhsilini davam etdirən aspirantın və ya doktorantın hər tədris ili ərzində iş yerindən 30 təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət almaq hüququ vardır.

5. İstehsalatdan ayrılmadan aspiranturanın sonuncu kursunda oxuyan aspiranta, elmlər namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün yazmış olduğu dissertasiya işini tamamlamaq üçün iki təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün isə doktoranta dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü üç təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir.

6. Şərh edilən maddənin beşinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, müvafiq elmi Şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi həyata keçirir) yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.

7. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-də yaradıcılıq məzuniyyətlərinin verilməsi norması müəyyən edilməmişdir. O vaxtlar yaradıcılıq məzuniyyətlərinin verilməsi şərtləri, qaydaları və müddətləri hökumətin müvafiq qərarı ilə tənzimlənirdi. 1994-cü il dekabr ayının 1-dən qüvvəyə minmiş və bu Məcəllə qüvvəyə minənədək (1 iyul 1999-cu ilədək) qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 24-cü maddəsi ilə yaradıcılıq məzuniyyətlərindən istifadə edən işçi kateqoriyaları, bu məzuniyyətin verilmə şərtləri, qaydası və müddətləri tənzimlənirdi.

İstinad edilən Qanunun 24-cü maddəsi ilə AR ƏM-in 122-ci maddəsi arasında oxşar normalar olsa da yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətlərində və onun verilməsi qaydasında prinsiplial dəyişikliklər mövcuddur. Belə ki, "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda (24-cü maddə) elmlər namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü üç təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü isə altı təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilirdi. Lakin AR ƏM-in 122-ci maddəsində həmin müddətlər müvafiq olaraq üç aydan iki aya, altı aydan üç aya endirildi.

Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda bu yaradıcılıq məzuniyyətlərindən işçi ixtisaslaşdırılmış elmi şuranın qərarına uyğun olaraq ona verilən xüsusi arayış əsasında istifadə edə bildiyi halda, AR ƏM-in müəyyən etdiyi qaydaya görə isə müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.

8. Yaradıcılıq məzuniyyət hüququna, yuxarıda qeyd edildiyi kimi, həm də dərslilər və ya dərş vəsaitləri yazmaqqla məşğul olan işçilər də malikdirlər. Onlara Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin və ya müvafiq elmi və elmi tədqiqat müəssisələrinin elmi şurasının qərarına və arayışına əsasən üç ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir.

9. Yaradıcılıq məzuniyyəti almış işçi həmin məzuniyyət dövründə görmüş olduğu iş barəsində müvafiq hesabat təqdim etməlidir.

10. Aspiranturada, doktoranturada təhsilini davam etdirən aspiranta, doktoranta və ya dərslilər, yaxud dərş vəsaitləri yazan işçilərə yaradıcılıq məzuniyyəti üçün ödənilən

əmək haqqı, onların iş yeri üzrə müəssisənin əmək haqqı fondundan və ya elmi kadrların hazırlanması üçün maliyyələşdirilmiş vəsait hesabına ödənilir.

11. Müəxəssislərin sərbəsi olaraq dissertasiya işi üzərində işləməsi ali təhsil müəssisələrində, elmi tədqiqat müəssisələrində və başqa elmi müəssisələrdə elmi işçi kadrları hazırlanması, ixtisaslarının yüksəldilməsi formalarından biridir. Bu sahədə ali təhsil, habelə elmi müəssisələrin rəhbərləri dissertantlara hərtərəfli köməklik göstərməyə borcludurlar.

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.

1. AR Konstitusiyasının 42-ci maddəsi hər bir vətəndaşa təhsil almaq hüququ vermişdir.

Müəssisənin mülkiyyət formasından asılı olmayaraq işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq ictimai faydalı əməklə məşğul olan hər bir işçi əmək fəaliyyəti ilə eyni vaxtda təhsilini davam etdirmək arzusunda olduğu halda, dövlət ona şərait yaratmaq məqsədi ilə müvafiq tədris mövsümü sessiyalarında, tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək, dövlət imtahanlarına hazırlaşmaq və vermək, diplom layihələrini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üçün hər iş ili verilən əmək məzuniyyəti ilə yanaşı, həm də təhsil illəri ərzində hər il təhsil məzuniyyətinin verilməsini qanunvericilik yolu ilə müəyyən etmişdir.

2. İşçilərin məzuniyyət hüququnu təmin edən məzuniyyət növlərindən biri də şərh edilən bu maddədə nəzərdə tutulan və istehsalatdan ayrılmadan təhsil müəssisələrinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsilini davam etdirmək üçün işçilərə verilən təhsil məzuniyyətidir.

Təhsil məzuniyyəti səciyyəvi xüsusiyyətlərinə görə bu Məcəllənin 112-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş digər məzuniyyət növlərindən fərqlənir.

Təhsil məzuniyyətləri ödənişli və ödənişsiz ola bilər. Şərh edilən maddə isə əmək müqaviləsi ilə işləyən və təhsilini axşam və qiyabi formada davam etdirən işçi-tələbələrə və şagirdlərə təhsil dövrü ərzində ödənişli təhsil məzuniyyətlərinin növlərini və onun ödənilməsi qaydasını tənzimləyir.

3. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in V bölməsinin XIV fəslinə (işləməklə bərabər təhsil alan işçilər üçün güzəştlər 204-cü maddədən-221-ci maddəyədək) 17 maddə daxil edilmişdi. "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan müvafiq təhsil müəssisələrinin axşam və qiyabi şöbələrində oxuyan tələbə və şagirdlərə təhsil məzuniyyətlərinin verilməsi şərtləri, qaydaları və müddətləri bir maddə ilə (25-ci maddə) tənzimlənirdi.

Lakin şərh edilən bu maddədə işçi-tələbə və ya şagirdlərə təhsil məzuniyyətlərinin verilməsi şərtləri, qaydaları və müddətləri "Ödənişli təhsil məzuniyyətləri" adlanan 123-cü və "Tədris məzuniyyətlərinin müddətləri" adlanan 124-cü maddələri ilə tənzimlənir.

4. AR ƏM-in 123-cü maddəsi ödənişli təhsil məzuniyyətlərini aşağıdakı hissələrə ayırmışdır:

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.

Bu maddənin birinci hissəsinin "a" bəndində "müvafiq tədris mövsümü sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək" deyildikdə ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinin, peşə məktəblərinin, peşə litseylərinin tələbə və şagirdləri tədris-təlim prosesində - yəni ildə iki dəfədən az olmayaraq tədris sessiyaları dövründə qış və yay tədris sessiyalarında professor-müəllim heyətinə daxil olan müəllimlərin nəzəri mühazirələrini dinləməsi, seminar məşğələlərində iştirak etməsi və tədrisin digər proseslərində iştirakı başa düşülməlidir.

Şərhlənən maddənin birinci hissəsinin "b" bəndində "dövlət imtahanlarını vermək" deyildikdə, tədris proqramına müvafiq olaraq tələbənin ixtisası üzrə tam kursu bitirməsi üçün dövlət komissiyası qarşısında ixtisas fənləri üzrə verdiyi imtahanlar başa düşülür.

Şərhlənən maddənin "c" bəndində diplom layihəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək -- deyildikdə nəzərə alınmalıdır ki, "diplom layihələri" iqtisadiyyatın texniki sahələrinin ixtisas kursları üzrə (inşaat, maşınqayırma, neftçixarma və s.) hazırlanır. Bu diplom işlərində mövzu ilə əlaqədar müəyyən çertyojlar çəkilir, müvafiq hesabatlar aparılır və s. Lakin "Diplom işi" tədris proqramına uyğun iqtisadiyyatın hümanitar sahələrinin ixtisas kursları üzrə (tarix, hüquq, ədəbiyyat, incəsənət və s.) də hazırlanır.

Tələbə və şagirdlərin diplom layihələri və həm də diplom işləri təhsil müəssisəsi rəhbərinin əmri yaradılmış komissiya üzvləri qarşısında tələbə və şagird tərəfindən müdafiə olunmalıdır.

5. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinin, peşə məktəblərinin, peşə litseylərinin, orta ümumtəhsil məktəblərinin qiyabi və axşam şöbələrində təhsil alan tələbə və şagirdlərin əmək stajının müddətindən asılı olmayaraq, təhsil müddəti dövründə təhsil müəssisəsinin müəyyən etdiyi vaxtda verilir.

6. Ödənişli təhsil məzuniyyətindən yalnız təhsil müəssisələrinin axşam və qiyabi şöbələrində oxuyan və istehsalatdan ayrılmadan işləyən işçilər istifadə edə bilərlər. Əgər təhsil müəssisələrinin axşam və ya qiyabi şöbələrində təhsil alan tələbə və ya şagird hər hansı bir müəssisə, idarə və təşkilat ilə əmək münasibətində deyillərsə, onlar bu məzuniyyət hüququndan istifadə edə bilməzlər.

7. AR ƏQM-in 118-ci maddəsinin birinci hissəsindən fərqli olaraq AR ƏM-in 123-cü maddəsinə görə ödənişli təhsil məzuniyyətləri təhsil müəssisələrinin axşamı və qiyabi şöbələrində oxuyan, əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilər, həmin tədris ilində müvəffəqiyyətlə oxuyub-oxumamasından asılı olmayaraq verilməlidir. Çünki qış və ya yay tədris sessiyalarında müvəffəqiyyətlə yoxlama və imtahan verməyən tələbə və şagirdlərin təhsil məzuniyyətindən məhrum edilməsi və ya məzuniyyət pulunun ödənilməməsi barədə qanunda heç bir göstəriş yoxdur. Lakin əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 118-ci maddəsinin birinci hissəsi və "Məzuniyyətlər haqqında" AR Qanununun 25-ci maddəsinə görə təhsil məzuniyyətindən "müvəffəqiyyətlə" oxuyan tələbə və ya şagirdlər istifadə edə bilərdilər. Beləliklə hazırda, istehsalatdan ayrılmadan ali və orta ixtisas, peşə

və orta ümumtəhsil məktəblərində oxuyan işçilərin akademik borcları olduqları hallarda da, ödənişli təhsil məzuniyyət hüququndan istifadə edə bilər.

8. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri təhsil proqramlarına müvafiq olaraq qanunla müəyyən edilmiş təhsil məzuniyyəti müddətindən çox olmamaqla tədris ili ərzində iki hissəyə (qış və yay sessiyaları dövründə) bölünərək verilir. Orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində, axşam siniflərində və qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində, imtahanları vermək üçün qanunla müəyyən edilmiş ödənişli təhsil məzuniyyəti bir dəfə buraxılış imtahanları ərəfəsində, təhsil müəssisəsinin arayışına əsasən müəyyən etdiyi vaxtda verilir.

Təhsil müəssisələrinin rəhbərliyi hər tədris sessiyası başlanmasına 15-20 təqvim günü qalmış işçinin işlədiyi müəssisənin rəhbərinə müəyyən edilmiş qaydada məktub göndərərək, ona ödənişli təhsil məzuniyyəti verilməsini xahiş etməlidir. Bu məktubda tədris sessiyasının başladığı və qurtardığı dövr, habelə təhsil məzuniyyətinin müddəti konkret olaraq göstərilməlidir.

9. Təhsil müəssisələrinin axşam və ya qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə ödənişli təhsil məzuniyyətinin verilməsi üçün təhsil müəssisələri rəhbərlərinin işçinin işlədiyi müəssisənin rəhbəri adına göndərdiyi məktub əsasdır.

10. Ödənişli təhsil məzuniyyəti işçinin işlədiyi müəssisənin işəgötürəni tərəfindən verilir. Əmrdə işçinin adı, soyadı, atasının adı, tutduğu vəzifə və ya işlədiyi peşə, şöbə, sex, sahə, təhsil sessiyasının başlandığı və qurtardığı müddət, məzuniyyətin başlandığı il, ay və gün işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün və əmrin əsası göstərilməlidir.

11. Təhsil məzuniyyətinin müddətinə işçinin yaşayış sahəsindən təhsil müəssisəsinin yerləşdiyi yaşayış sahəsinə yolda sərf etdiyi gəlib-gətdiyi vaxt daxil edilmir. Odur ki, hər bir müəssisənin işəgötürəni işçinin yaşayış sahəsi ilə təhsil müəssisəsinin yerləşdiyi yaşayış məntəqəsi arasındakı məsafəni və nəqliyyatın işləməsinin müntəzəmliyini nəzərə alaraq, işçiyə təhsil məzuniyyətinin başlamasına 1-2 gün qalmış və təhsil məzuniyyətinin qurtardığı vaxtdan 1-2 gün sonra ödənişsiz məzuniyyət verilməsi barədə xahişini təmin etməlidir.

12. İşçinin təhsil məzuniyyəti heç bir halda başqa vaxta keçirilə bilməz və təhsil müəssisəsinin müəyyən etdiyi vaxtda verilməlidir.

13. Ödənişli təhsil məzuniyyətinin müddəti başqa məzuniyyət növlərinin müddətləri ilə birləşdirilib ardıcıl olaraq birgə və ya ayrı-ayrılıqda müxtəlif vaxtlarda verilə bilər.

14. Ödənişli təhsil məzuniyyəti işçinin əmək məzuniyyətinin verilməsi ilə bir vaxta düşərsə, işçinin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə onun əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.

15. Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçinin orta əmək haqqı ödənişdən əvvəlki, 2 təqvim ayı ərzində qazandığı əmək haqqının cəmi həmin aylardakı iş günlərinin sayına bölünməklə bir günlük əmək haqqı tapılır və alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla müəyyən edilir.

İki aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı 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. Burada orta əmək haqqı müəyyən edilərkən əmək haqqının tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) mənası, ona əlavələr və mükafatlar daxildir.

Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və nəzərə alınmayan ödənclərin siyahısı AR NK-nin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş Siyahısı" və "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması Qaydaları" rəhbər tutulmalıdır.

16. Respublikamızın bir sıra müəssisələrinin kollektiv müqavilələrində istehsalatdan ayrılmadan təhsilini axşam və qiyabi formada davam etdirən və əla qiymətlərlə oxuyan işçilərə müəyyən güzəştlərin və pul mükafatlarının verilməsi şərtləri və qaydaları müəyyən edilmişdir.

Maddə 124. Təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri

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

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

3. Ali məktəblərin 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 məktəblərinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

4. Ali və orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

5. Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə ali məktəblərin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə isə 2 təqvim ayınadək məzuniyyət verilir.

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

7. Orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və 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.

1. İstehsalatda işləməklə yanaşı ali və orta ixtisas məktəblərinin və ya peşə texniki məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində, habelə orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarında təhsil alan hər bir işçinin qanunla müəyyən edilmiş müddətlərdə ödənişli təhsil məzuniyyətindən istifadə etməək hüquqları vardır.

2. Şərh edilən maddə işləməklə yanaşı təhsil alan ali və orta ixtisas məktəblərinin və ya peşə texniki məktəblərinin, habelə orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərin təhsil məzuniyyətlərinin müddətlərini müəyyən edir.

3. Qanun təhsil müəssisələrinin mülkiyyət formasından, növündən, təhsilin axşam və ya qiyabi formasından və işçilərin oxuduqları kurslardan asılı olaraq təhsil məzuniyyətlərinin müddətlərini müxtəlif vaxtlarla müəyyən etmişdir.

4. Qanunverici ali və orta ixtisas məktəblərinin həm axşam və həm də qiyabi şöbələrində birinci və ikinci kurs tələbələrinə nisbətən üçüncü və bundan yuxarı kurslarda oxuyan tələbələrə verilən təhsil məzuniyyətinin müddətini daha artıq müddətdə müəyyən etmişdir.

5. Ali və orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şöbələrində təhsil alan tələbələrə axşamı şöbələrində oxuyan tələbələrə nisbətən daha artıq müddətdə təhsil məzuniyyəti verilir.

6. Ali və orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə və eləcə də axşam və qiyabi şöbələrin üçüncü və yuxarı kurslarında təhsil alan işçilərə təhsil məzuniyyətləri müddətlərinin artırılması hər şeydən əvvəl, yuxarı kurslarda ixtisas fənlərinin tələbələr tərəfindən daha dərindən öyrənilməsi, mürəkkəbliyi, qiyabi şöbələrdə oxuyanların isə imtahanlara sərbəst hazırlaşması ilə əlaqədardır.

7. İstehsalatda işləməklə əlaqədar təhsilini davam etdirən işçi-tələbə və şagirdlər laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlama və imtahanları vermək üçün qanunla müəyyən edilmiş təhsil məzuniyyətindən istifadə edilməsinə əsas təhsil müəssisələri tərəfindən verilən arayış olur. Təhsil məzuniyyətləri də digər məzuniyyət növləri kimi işgötürənin əmri ilə rəsmiləşdirilir.

8. Ali məktəblərin axşam şöbələrinin birinci və ikinci kurslarında oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər bir tədris ili üçün 20 təqvim günü, üçüncü və bundan yuxarı kurslarda oxuyan işçilərə 30 gün müddətində, qiyabi şöbələrinin birinci və ikinci kurs tələbələrinə isə 30 təqvim günü, sonrakı kurslarda isə 40 təqvim günü müddətində təhsil məzuniyyəti verilir.

9. Orta ixtisas məktəblərinin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 10 təqvim günü, yuxarı kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü qiyabi şöbələrdə oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

10. Ali məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə tədris sessiyaları dövründə verilən təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri arasında fərq olduğu halda, diplom işinin hazırlanması və müdafiə edilməsi üçün axşam və qiyabi formada təhsil alan işçilərin təhsil məzuniyyətləri eyni müddətdə – dörd təqvim ayınadək müəyyən edilmişdir.

11. Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə də eyni qaydada iki təqvim ayınadək məzuniyyət verilir.

12. Qanun dövlət imtahanları dövründə işinin ali və ya orta ixtisas məktəblərinin axşam və ya qiyabi şöbələrində təhsil almasından asılı olmayaraq ona 30 təqvim günü müddətində təhsil məzuniyyəti verilməsini müəyyən etmişdir.

13. Şərh edilən maddəyə görə istehsalatdan ayrılmadan peşə məktəblərində, peşə letseylərində oxuyan işçilərin kurs imtahanlarına hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün, orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərin isə buraxılış siniflərində imtahanlarını vermək üçün təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək hüquqları vardır.

14. İşləməklə yanaşı peşə məktəblərində, peşə litseylərində oxuyan şagirdlərə hər tədris ili imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün 30 təqvim günü, orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və ya qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərə isə buraxılış siniflərində (axşam siniflərində və ya qiyabi qruplarda oxumasından asılı olmayaraq) imtahanları vermək üçün 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

15. Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 25-ci maddəsi ilə şərh edilən maddənin bəzi bəndləri arasında müəyyən fərqlər vardır. Bu fərqlərdən biri istehsalatdan ayrılmadan təhsilini davam etdirən işçilərə məzuniyyət müddətlərinin azaldılmasıdır. Əvvəllər qüvvədə olmuş Qanunun 25-ci maddəsinin üçüncü abzasında "Ali və orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şöbələrində müvəffəqiyyətlə oxuyan tələbələrə və şagirdlərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər il birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, üçüncü və daha yuxarı kurslarda 40 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir" yazılmışdırsa, AR ƏM-in 124-cü maddəsinin üçüncü hissəsi həmin təhsil məzuniyyəti müddətlərini ancaq ali məktəblərin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə şamil etdi. Orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində təhsil məzuniyyətinin verilməsini müəyyənləşdirdi. Əgər əvvəlki Qanunun həmin maddəsində (beşinci abzasında) texniki peşə məktəblərində istehsalatdan ayrılmadan müvəffəqiyyətlə təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün il ərzində 34 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilməsi müəyyən edilmişdirsə, hazırda şərh edilən maddənin altıncı hissəsində peşə məktəblərində, peşə litseylərində istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

AR ƏM-in 124-cü maddəsində təhsil məzuniyyətlərinin verilmə əsaslarının ixtisas edilməsi və təhsil məzuniyyəti müddətinin azalması orta ümumtəhsil məktəblərini şagirdlərinə verilən təhsil məzuniyyətlərində də üz əksini tapmışdır.

16. Şərh edilən maddədə istehsalatdan ayrılmadan ali, orta ixtisas, peşə və orta ümumtəhsil məktəblərində oxuyan işçilərə verilən təhsil məzuniyyətləri bir illik tədris dövrü üçün verilir. Lakin ali və orta ixtisas məktəblərində tədris sessiyaları bir tədris ilində adətən iki dəfə keçirilir. Buna görə də hər tədris sessiyalarında təhsil məzuniyyətlərinin müddəti tədris müəssisələrinin rəhbərliyi tərəfindən iki hissəyə bölünərək qanunda nəzərdə tutulmuş müddətdən çox olmamaq şərti ilə tədris proqramına müvafiq olaraq konkret müddəti müəyyən edərək müəssisə rəhbərlərinə göndərdiyi arayışda göstərilir.

Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktları ilə təhsil məzuniyyətlərinin digər müddətləri də nəzərdə tutula bilər. "Azərbaycan Respublikasının Daxili işlər orqanlarında xidmət keçmə haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 29 iyun tarixli 168-II Q sayılı Qanunu ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin 76-cı bəndinə müvafiq olaraq, daxili işlər orqanları əməkdaşları üçün əmək haqqı və digər təminatlar saxlanılmaqla bir sıra məzuniyyət növləri, o cümlədən tətillə çıxmaqla əlaqədar (müdəvimplər üçün) məzuniyyət növü də müəyyən edilmişdir.

Bu Əsasnamənin 84-cü bəndi ilə müəyyən edilmişdir ki, Azərbaycan Respublikası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təhsil müəssisələrinin müdəvimplərinə aşağıdakı məzuniyyətlər verilir:

– qış tətili ilə əlaqədar 14 təqvim günü müddətində;

– yay tətili ilə əlaqədar 30 təqvim günü müddətində.

İstinad edilən Əsasnamənin 85-ci bəndinə müvafiq olaraq Azərbaycan Respublikası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təhsil müəssisələrini bitirən məzunlara 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir. Digər ali və orta ixtisas müəssisələrini bitirdikdən sonra daxili işlər orqanlarında xidmətə qəbul edilən məzunlara verilən məzuniyyət cari ilin növbəti əmək məzuniyyətinə hesablanır.

"Azərbaycan Respublikasının Daxili işlər orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamə"nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 18 iyul tarixli Fərmanının ikinci bəndi ilə müəyyən edilmişdir ki, "Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamə"nin 84-cü və 85-ci bəndlərində "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı" deyildikdə, Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Nazirliyi nəzərdə tutulur.

"Dövlət vergi orqanlarında xidmət haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 12 iyun tarixli 141-II Q nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin 62-ci bəndinin dördüncü yarımbəndinə görə vergi orqanlarının vəzifəli şəxslərinin təhsilini davam etdirmək üçün təhsil məzuniyyəti hüquqları vardır. Bu Əsasnamənin 70-ci bəndi ilə müəyyən olunmuşdur ki, vergi orqanlarının vəzifəli şəxslərinə təhsil məzuniyyətinin verilməsi qaydası və onun müddətləri Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir.

İstehsalatdan ayrılmadan təhsilini artıran hər bir gənəcə ödənişli təhsil məzuniyyətinin verilməsi, dövlətin gənclərə olan qayğısının təəcəssümüdür.

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).

1. Əmək müqaviləsi ilə işləyən bütün qadınlar heç bir istisna olmadan hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət növündən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

2. Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi üçün əmək müqaviləsinin müddətsiz və ya müddətli bağlanması,

istehsal etdiyi məhsulun, gördüyü işin, göstərdiyi xidmətin daimi və ya mövsümi xarakter daşması və ya qadının natamam iş vaxtı ilə işləməsi onun əvvəllər əmək stajının olub-olmaması heç bir əhəmiyyət daşımır. İşləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyət verilməsi üçün onun ümumi, fasiləsiz və xüsusi ixtisas (pedaqoji, tibbi və s.) üzrə müəyyən müddət ərzində əmək stajının olması, yaxud işlədiyi müəssisədə müəyyən müddət əmək stajına malik olması tələb olunmur.

3. İşəgötürənin hamilə qadına nikahda olmamasına görə onu hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə buraxmamağa və ona müəyyən edilmiş müddət ərzində müavinət verməməyə hüququ yoxdur.

4. Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət tibb müəssisələri tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada təqdim edilmiş xəstəlik vəərəqələrinə əsasən verilir.

5. AR ƏM-in 125-ci maddəsi işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsini onun müddətləri, doğuşun normal və çətin olması, habelə iki və daha çox uşağın doğuşu, onun iqtisadiyyatın hansı sahəsində işləməsi ilə əlaqələndirmir.

6. AR ƏM-in 125-ci maddəsində kənd təsərrüfatında çalışan qadınlar istisna olmaqla, iqtisadiyyatın qalan sahələrində işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin müddətləri eyni qaydada müəyyən edilmişdir.

7. Kənd təsərrüfatı istehsalı sahələri istisna olmaqla iqtisadiyyatın qalan sahələrində çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyət 126 təqvim günü müddətində müəyyən edilmişdir. Bu müddət iki hissədən doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonrakı dövrləri əhatə edir. AR ƏM-in 125-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan aydın olunur ki, hamiləlik dövrü üçün verilən ödənişli məzuniyyətin müddəti bütün hallarda 70 təqvim günüdür. Doğuşdan sonrakı dövr üçün verilən məzuniyyətin müddəti isə 56 təqvim günü müəyyən edilmişdir. Bu müddət doğuşun normal prosesi üçün müəyyən edilmişdir. Doğuş çətin olduqda və yaxud qadın iki və çox uşaq doğduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 56 təqvim günündən 70 təqvim gününədək uzadılır, qadına hamiləliyə və doğuşa görə cəmi 140 (70+70) təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir.

8. Kənd təsərrüfatı istehsalı sahələrində çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin verilməsi və onun müddətlərinin müəyyən edilməsi AR ƏM-in 125-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə tənzimlənir.

9. İqtisadiyyatın digər sahələrində çalışan qadınlara nisbətən, kənd təsərrüfatı istehsalı sahəsində işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə verilən ödənişli məzuniyyət və onun müddətləri daha çox müəyyən edilmişdir. Kənd təsərrüfatı istehsalı sahəsinin istehsal proseslərinin gənc qadın orqanizminə mənfi təsir göstərməsi bu istehsal sahəsində görülən işlərin nisbətən çətin olması, yerinə yetirilən işlərin tam avtomatlaşdırılmaması, əksər istehsal prosesinin əl ilə görülməsi və bu sahələrə qadınların daha çox cəlb edilməsi ilə əlaqədardır.

10. Qanun qadınların kənd təsərrüfatı istehsalının hansı sahələrində, eləcə də hansı peşə və vəzifələrində işləməsinə fərq qoymur.

Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda da kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə uzadılmış məzuniyyətlər verilirdi. Kənd təsərrüfatı istehsalı sahələrinin siyahısı isə "Hamiləliyə və doğuşa görə uzadılmış məzuniyyətlərin verilməsinə hüquq verən kənd

təsərrüfatı istehsalatlarının Siyahısı" adlı AR NK-in 1995-ci il 6 noyabr tarixli 237 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. AR ƏM qəbul edildikdən sonra isə AR NK hamilə və doğuşa görə uzadılmış məzuniyyətlərin verilməsinə hüquq verən kənd təsərrüfatı istehsalatlarının yeni siyahısını təsdiq etməmişdir.

Təcrübədə yarana biləcək mübahisələrin qarşısının alınması məqsədi ilə hamiləliyə və doğuşa görə uzadılmış ödənişli sosial məzuniyyətə buraxılmasına hüquq verən kənd təsərrüfatı istehsalatlarının dəqiq siyahısı "Məcburi dövlət sosial sığorta ödəmələrinin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətin hesablanması və ödənilməsi haqqında" AR NK-in 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin (bundan sonra ismin müvafiq hallarında qısa olaraq Əsasnamə qeyd ediləcəkdir) 65-ci bəndində verilmişdir.

11. Kənd təsərrüfatı istehsalının taxılçılıq, pambıqçılıq, üzümçülük, tütünçülük, çayçılıq, tərəvəzçilik, bostançılıq, meyvəçilik, kartofçuluq, yemçilik, tingçilik, bağçılıq, südçülük, donuzçuluq, qoyunçuluq, quşçuluq, atçılıq, malçılıq, arıçılıq, xəzlik heyvan və dovşanların yetişdirilməsi və bağçılıq sahəsində çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər iqtisadiyyatın digər sahələrində çalışan qadınlara nisbətən daha artıq müddətdə verilir.

12. AR ƏM-in 125-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara da hamiləliyə görə ödənişli məzuniyyət bütün hallarda 70 təqvim günü verilir. İstinad edilən maddənin birinci hissəsi ilə ikinci hissəsi arasında olan fərqdən biri də kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara doğuşun normal və ya çətin olması, yaxud qadının iki və daha artıq uşağ doğması ilə əlaqədar bu məzuniyyət müddətlərinin daha uzun olmasıdır. Belə ki, kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara doğuşa görə doğuş normal olduqda doğuşdan sonra 70 təqvim günü (**cəmi:** 70+70=140 təqvim günü), doğuş çətin olduqda doğuşdan sonra 86 təqvim günü (**cəmi:** 70+86=156 təqvim günü), qadın iki və daha artıq uşaq doğduqda doğuşdan sonra 110 təqvim günü (**cəmi:** 70+110=180 təqvim günü) ödənişli məzuniyyət verilir.

13. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olan qadınlara ödənilən müavinət müəyyən olunmuş qaydada təqdim edilən xəstəlik vəərəqəsinə əsasən təyin olunur. Başqa sənədlər müavinətin ödənilməsi üçün əsas sayılmır.

14. İşəgötürənin müavinət təyin edən komissiyası və ya komissiyanın səlahiyyət verilmiş üzvü tərəfindən hamiləliyə və doğuşa görə müavinət təyin edilir.

15. Qadına hamiləliyə və doğuşa görə müavinət onun əmək münasibətində olduğu müəssisədə (əmək kitabçası olduğu müəssisədə) işçinin faktiki qazancından (iki aylıq vəzifə maaşı və ikiqat tarif dərəcəsi ilə məhdudlaşdırılmadan) hesablanır və məcburi dövlət sosial sığorta haqqları hesabına ödənilir.

16. Hamiləliyə və doğuşa görə müavinət doğuşdan əvvəlki dövrdə həqiqi istifadə edilmiş günlərin sayından asılı olmayaraq cəmləşdirilmiş məzuniyyətin bütün müddətinə verilir.

17. Hamiləliyə və doğuşa görə müavinət işçi qadının əmək stajından asılı olmayaraq bütün hallarda qazancın 100 faizi miqdarında verilir və müraciət müddəti məhdudlaşdırılmadan ödənilir.

18. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət dövründə işçinin vəzifə maaşı (tarif dərəcəsi) dəyişdirilmişdirsə (yüksəldilmişdirsə) əvvəl təyin edilmiş müavinət məbləği vəzifə maaşının (tarif dərəcəsinin) yeni yüksəldilmiş miqdarı nəzərə alınmaqla yenidən

haqq-hesab edilməlidir. Əgər uşağa qulluq etməsinə görə məzuniyyət vaxtı (o cümlədən əmək haqqı saxlanılmadan məzuniyyət vaxtı) qadın hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə çıxarsa bu halda da müavinət vəzifə maaşının, (tarif dərəcəsinin) (yüksəldilmiş) miqdarını nəzərə almaqla yenidən haqq-hesab edilməlidir.

19. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət müddəti əmək məzuniyyətinin əsas və əlavə və uşağa qulluq üçün verilən məzuniyyət (həmçinin ödənişsiz məzuniyyət) dövrünə təsadüf edilərsə, bu zaman xəstəlik vərəqəsinə əsasən hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin bütün günləri üçün müavinət verilir.

20. İşin dayandırıldığı müddət zamanı və ya təhsil məktəblərində istehsalatdan ayrılmaqla təhsillə əlaqədar verilən əlavə məzuniyyət zamanı müavinət hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin bütün dövrü üçün verilir.

21. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin verilməsi əmək müqaviləsinin ləğv (xitamı) edilməsinin düzgünlüyü ətrafında mübahisə getdiyi dövrə təsadüf etdiyi bütün hallarda da müavinət verilir. Bu zaman müavinətin hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin bütün dövrü üçün verilir.

22. Uşaq salmağa görə müavinət ümumi əsaslar üzrə ödənilir.

23. Həbsdə olan vaxt, məhkəmə-tibbi ekspertizası zamanı, habelə məhkəmənin qərarına görə məcburi müalicə (ruhi xəstəlikdən başqa) zamanı hamiləliyə və doğuşa görə müavinət verilmir.

24. Əmək müqaviləsi ilə işləyən qadınlara hamiləlik və doğuşla əlaqədar müavinət verilməklə yanaşı uşağın anadan olmasına görə 30 manat məbləğində birdəfəlik müavinət də ödənilir. Bu müavinət "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununa uyğun olaraq sığorta olunan şəxsə – uşağın anadan olmasına görə məcburi dövlət sosial sığorta vəsaiti hesabına AR DSMF-un rayon (şəhər) şöbələri tərəfindən ödənilir.

25. Təbii iqlim şəraitindən asılı olaraq əmək haqqına rayon əmsali tətbiq edilən yerlərdə yaşayan şəxslərə müavinətin məbləği yüksəkliyə görə müəyyən edilmiş əmsallar nəzərə alınmaqla verilir (Əsasnamənin 73-cü bəndinin ikinci hissəsi).

26. Uşaq doğumuna görə birdəfəlik müavinət mürciət etdildikdə verilir və mürciət müddəti məhdudlaşdırmır (Əsasnamənin 74-cü bəndi). Uşaq doğuşuna görə birdəfəlik müavinət uşağın doğulmasının vətəndaşlıq vəziyyəti aktlarının dövlət qeydiyyatı orqanlarında müəyyən edilmiş qaydada qeydiyyatdan keçirilməsindən sonra ödənilir.

27. Hamiləliyə və doğuşa görə müavinətlərin düzgün təyin edilməsinə, xərclənməsinə və hesablanmasına həmkarlar ittifaqı təşkilatları nəzarət edir və bunlara görə məsuliyyət daşıyırlar.

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.

1. Şərh edilən maddə, uşaqları övladlığa götürmüş qadınlara verilən məzuniyyətlə bağlı münasibətləri tənzimləyir.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 182-ci maddəsi ilə uşaqları bilavasitə doğum evindən övladlığa götürən qadınlara uşağın övladlığa götürüldüyü gündən başlayaraq,

uşağın doğulmasından əlli altı gün keçəndək, həmin dövr üçün dövlət sosial sığortası üzrə müavinətlər ödənilməklə məzuniyyət verilir. Həmin qadınların həm də uşaq bir yaş yarımına çatanaq ona qulluq etmək üçün əmək haqqı ödənilmədən əlavə məzuniyyət və on iki yaşına çatmamış iki və daha çox uşağı olan işləyən qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən istifadə etmək hüquqları var idi.

Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 22-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə görə övladlığa uşaq götürən, yaxud övladlığa götürmədən uşaq böyüdən şəxslər, doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük məzuniyyətdən, həmçinin bu Qanunun 12-ci (uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyət) və 23-cü maddələrində nəzərdə tutulan (qismən ödənişli məzuniyyət) məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malik idilər.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-nin 182-ci maddəsindən fərqli olaraq "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 22-ci maddəsinə görə övladlığa uşaq götürən, yaxud övladlığa götürmədən uşaq böyüdən şəxslərin doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük məzuniyyətdən istifadə etmək hüququ var idi. AR ƏQM-in 182-ci maddəsində isə övladlığa uşaq götürən qadın doğuşdan sonrakı 56 təqvim günlük məzuniyyətdən uşağı bilavasitə doğum evindən övladlığa götürdükdə və uşaq övladlığa götürüldüyü gündən uşağın doğulmasından əlli altı gün keçəndək həmin dövr üçün istifadə edə bilərdi.

AR ƏM-in 126-cı maddəsindən fərqli olaraq "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 22-ci maddəsinin dördüncü hissəsi doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən istifadə etmə hüququnu iki aylığa qədər uşağı övladlığa götürən yalnız qadına deyil, hər hansı bir şəxsə (hətta kişilərə də), həmçinin əmək stajına görə əlavə məzuniyyətdən, qismən ödənişli məzuniyyətdən işçinin xahişi ilə işəgötürən tərəfindən veriləli olan ödənişsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququnu da vermişdir.

2. Övladlığa götürmə eə bir hüquqi normadır ki, onun nəticəsində övladlığa götürülən uşaq, övladlığa götürən və onun qohumları barəsində valideynlər və uşaqlar üçün qanunla müəyyən edilmiş eyni hüquq və vəzifələrə malik olur.

Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 117-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə övladlığa götürmə yetkinlik yaşına çatmayanlar barəsində və yalnız onların mənafeyi naminə yol verilir.

3. Övladlığa götürən yetkinlik yaşına çatmış və sağlam qadın ola bilər. Qüvvədə olan ailə qanunvericiliyinə görə övladlığa götürən qadın nikahda deyildisə, onunla övladlığa götürülən uşağın yaş fərqi 16-dan az olmamalıdır.

4. Aşağıdakı qadınlar övladlığa uşaq götürə bilməzlər:

- məhkəmə tərəfindən fəaliyyət qabiliyyəti olmayan və ya məhdud fəaliyyət qabiliyyətli hesab edilən qadınlar;
- məhkəmə tərəfindən valideynlik hüquqlarından məhrum edilmiş və ya valideynlik hüquqları məhdudlaşdırılmış qadınlar;
- qanunla üzərinə qoyulan vəzifənin yerinə yetirilməməsinə görə qəyyum və ya himayəçi vəzifələrindən kənarlaşdırılmış qadınlar;
- əvvəllər məhkəmə tərəfindən təqsirkar bilinərək bu hüququ ləğv edilmiş qadınlar;
- səhhətinə görə valideyn vəzifələrini həyata keçirə bilməyən qadınlar;

– övladlığa götürməyə yol verməyən xəstəlikləri olan qadınlar.

“Övladlığa götürməyə, qəyyumluğa və himayəçiliyə imkan verməyən xəstəliklərin siyahısı” AR NK-nin 2000-ci il 15 avqust tarixli 141 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Bu siyahıya vərəm (aktiv və xroniki) lokalizasiyasından asılı olmayaraq I, II və V qrup qeydiyyatında olan xəstələr; daxili orqanların sinir sisteminin, dayaq-hərəkət aparatının xəstəlikləri – dekompensasiya mərhələsində olan xəstələr, lokalizasiyadan asılı olmayaraq bədxassəli onkoloji xəstəliklər, narkomanlıq, toksikomanlıq, xronoloji alkoqolizm, infeksiya xəstəlikləri – dispanser qeydiyyatından çıxarılan qədər olan xəstələr, ruhi xəstəliklər - müəyyənləşdirilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan və ya məhdud fəaliyyət qabiliyyətli hesab edilən xəstələr; əmək qabiliyyətini itirməklə I və II qrup əlilliyə gətirib çıxaran bütün travmalar və xəstəliklər daxil edilmişdir.

5. **Övladlığa götürmə** – uşağı övladlığa götürmək arzusunda olan qadının verdiyi ərizəsinə əsasən övladlığa götürən uşağın yaşadığı (olduğu) yer üzrə rayon (şəhər) məhkəməsi tərəfindən mülki prosessual qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş xüsusi icraat qaydasında baxılır.

Uşağın övladlığa götürülməsi barədə qadının məhkəməyə verdiyi ərizədə bir sıra məsələlərlə yanaşı, həm də övladlığa götürmənin gizli saxlanılması məqsədi ilə övladlığa götürülən uşağın soyadının, adının, atasının adının, onun doğulduğu tarixin (bir yaşmadək uşaqlar övladlığa götürüldükdə) dəyişdirilməsi xahiş edilə bilər.

6. Məhkəmə uşağı övladlığa götürmə haqqında ərizəyə baxıb, xahişi təmin etdikdə uşağı konkret qadın (soyadı, adı, atasının adı göstərilir) tərəfindən övladlığa götürülmüş hesab edir və qətnamədə övladlığa götürmənin vətəndaşlıq vəziyyəti aktlarının dövlət qeydiyyatı orqanında qeyd edilməsi üçün zəruri olan övladlığa götürülən və götürən haqqında bütün məlumatları göstərir.

7. Övladlığa götürmə haqqında xahiş təmin olunduqda övladlığa götürən qadının və övladlığa götürülən uşağın qarşılıqlı hüquq və vəzifələri uşağın övladlığa götürülməsi haqqında məhkəmə qətnaməsinin qanuni qüvvəyə mindiyi gündən müəyyən olunur.

8. AR ƏM-in 126-cı maddəsində uşağı "övladlığa götürən" qanunla müəyyən edilmiş şərtlərə və qaydalara müvafiq olaraq övladlığa götürülməni hüquqi cəhətdən rəsmiləşdirilmiş qadın başa düşülür.

9. Bu maddədə "uşağı övladlığa götürmədən böyüdən qadın" deyildikdə, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uşağı on dörd yaşı tamam olanadək qəyyumluğa və on dörd yaşından on səkkiz yaşınadək yetkinlik yaşına çatmayan uşağı himayəçiliyə götürən qadın və habelə uşağın anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum olduqda, valideynlik hüquqları məhdudlaşdırıldıqda uşağın anası fəaliyyət qabiliyyəti olmayan hesab edildikdə, xəstəliyi ilə əlaqədar uzun müddət uşaqla birlikdə yaşamadıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər üzrlü səbəblərə görə uşağı faktiki olaraq tərbiyə edib böyüdən qadın başa düşülməlidir.

10. Lakin şərh olunan maddənin şərtinə görə uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadın doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən o zaman istifadə edə bilər ki, ya uşaq iki aylıq yaş həddinə çatmadək övladlığa götürülmüş olsun və ya övladlığa götürülmədən körpəni iki aylıq yaş həddinə çatmadək faktik olaraq tərbiyə etməyə və böyütməyə başlamış olsun.

Əgər uşaq doğulduğu vaxtdan iki ay sonra övladlığa götürülərsə və ya övladlığa götürülmədən başqa qadın tərəfindən tərbiyə olunub, böyüdülsə bu qadının qanunla

müəyyən edilmiş şərtlərə müvafiq olaraq yalnız uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətədən (117-ci maddə) və qismən ödənişli məzuniyyətədən (127-ci maddə) və habelə 130-cu maddənin birinci hissəsinin "a", "c", "ə" bəndlərində nəzərdə tutulmuş ödənişsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ olur.

AR ƏM-in 126-cı maddəsinin şərtinə görə uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən faktik olaraq tərbiyə edib böyüdən qadının AR ƏM-in 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyət hüququndan istifadə etməsi üçün onun 14 yaşınadək (uşaq əlil olduqda isə 16 yaşınadək) ikinci uşağı olması vacib deyildir. AR ƏM-in 117-ci maddəsinin tələbinə görə uşaqlı qadınlara əlavə məzuniyyət 14 yaşınadək ən azı iki uşağı olan və ya 16 yaşınadək əlil uşağı olan işçi qadına verilir.

Lakin AR ƏM-in 126-cı maddəsi iki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən qadınlara onun övladlığa götürülən uşağadan başqa özünün və ya övladlığa götürülmüş digər uşağının olub olmaması şərtini qoymur.

11. Uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar AR ƏM-in 127-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətədən uşağın üç yaşı tamam olanadək tam və ya hissə-hissə istifadə edə bilər.

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.

1. Uşağa bilavasitə qulluq etməklə əlaqədar işçilərin qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququnu tənzim edən AR ƏM-in 127-ci maddəsinin norması əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏM-in 181-ci maddəsinin və "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 23-cü maddəsinin normalarından fərqlənir.

2. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏM-in 185-ci maddəsinə görə qadının bir ildən az olmayaraq ümumi əmək stajı olduqda onun xahişi ilə müdiriyyət uşağın bir yaşı tamam olanadək ona qulluq etmək üçün qismən ödənilən məzuniyyət verməli idi.

Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 23-cü maddəsi bu hüquqdan tək uşağın anası deyil, hər hansı bir müəssisədə əmək müqaviləsi ilə işləyən və uşağın anasının əvəzinə uşağa bilavasitə qulluq edən ailə üzvlərindən birinin də istifadə etməsinə malik olduğunu müəyyənləşdirmişdi. Qanunda olan ikinci fərq ondan ibarət idi ki, artıq həmin məzuniyyətədən istifadə edilməsi üçün nə uşağın anasından, nə də uşağa bilavasitə qulluq edən digər ailə üzvündən azı bir il ümumi əmək stajına malik olmasını tələb etmirdi. Sadəcə olaraq onların hər hansı birinin müəssisə ilə əmək münasibətində olması lazım gəlirdi.

Üçüncü fərq o idi ki, uşağa bilavasitə qulluq edən anaya, yaxud başqa ailə üzvlərinə verilən qismən ödənilən əmək məzuniyyətinin müddəti bir il deyil, üç ilədək uzadılmışdır.

Dördüncü fərq qismən ödənişli məzuniyyət müddətində müavinətin ödənilməsi ilə əlaqədar idi.

AR ƏM-də bir yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara əmək haqqı ödənilmədən əlavə məzuniyyət (184-cü maddə) verilirdi ki, bununla uşaq bir yaşına çatanaqədər

(əgər uşağın anasının bir ildən az olmayan ümumi əmək stajı var idisə) olan dövrü qismən ödənişli məzuniyyət təşkil edirdi (181-ci maddə). Lakin "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 23-cü maddəsi qismən ödənişli məzuniyyət dövründə uşağa qulluq edən anaya, yaxud ailə üzvlərindən birinə hər bir uşaq yaş yarımına çatanadək respublika üzrə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum əmək haqqının iki misli, uşaqların yaş yarımından üç yaşına çatanadək isə minimum əmək haqqının bir misli miqdarında müavinət verilməsini müəyyən etdi.

AR ƏM-in 127-ci maddəsi əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 23-cü maddəsinin müəyyən edilən əsas normalarını saxlayaraq, yalnız qismən ödənişli məzuniyyət dövründə müavinətin ödənilmə qaydasını dəyişdi.

2. Şərhl edilən maddənin birinci hissəsinə görə, uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərindən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququna malikdirlər.

Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməyə görə qismən ödənilən məzuniyyət hüququna həm də istehsalatdan ayrılmaqla ali və orta ixtisas müəssisələrində, magistraturada, aspiranturada, klinik ordinatorada və texniki peşə məktəblərində ixtisasartırma, yeni ixtisasa yiyələnmə, kadr hazırlığı məktəblərində və kurslarında təhsil alan qadınlar da malikdir.

3. AR ƏM-in 127-ci maddəsinin mətnindən aydın görünür ki, uşağa qulluq etməyə görə qismən ödənişli məzuniyyət bilavasitə uşağa qulluq edən və əmək müqaviləsi ilə işləyən ataya, yaxud ailənin başqa üzvlərindən birinə də verilə bilər.

4. Şərhl edilən maddənin birinci hissəsində "uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri" dedikdə:

- əmək müqaviləsi ilə işləyən və uşağı qulluq edən uşağın doğma anası və ya atası;
- uşağın doğma anası və ya atası ilə ikinci nikaha daxil olub, uşaqla bircə yaşayan ögey anası və ya atası;
- uşağı qanunla müəyyən edilmiş qaydada övladlığa götürərək onunla bircə yaşayan və uşağın doğum şəhadətnaməsində atası və ya anası kimi qeydə alınan şəxslər başa düşülməlidir.

5. Bu maddədə "ailənin başqa üzvü" dedikdə – uşaqla bir ailədə, eyni yaşayış sahəsində (mənzildə, evdə) yaşayan və ailə təsərrüfatı bircə idarə edilən, əmək müqaviləsi ilə işləyən yetkinlik yaşına çatmış sağlam şəxslər (ana, ata, nənə, baba, xala, dayı, bibi, əmi və onların övladları) və həm də valideynlərinin (valideyinin) uşaqla yaşadığı evə çox yaxın məsafədə yerləşən yaşayış binasında yaşayan, əmək müqaviləsi ilə işləyən, yetkinlik yaşına çatmış yaxın qohumlar başa düşülməlidir.

6. AR ƏM-in 127-ci maddəsi qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququndan istifadə etməyi uşağa bilavasitə qulluq edən, əmək müqaviləsi ilə işləyən valideynlərdən birinə, yaxud ailənin başqa üzvünə versə də, təcrübədə əksər hallarda bu məzuniyyətdən uşağın doğma anası istifadə edir.

7. Ümumi qaydaya görə əmək müqaviləsi ilə işləyən qadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət müddəti qurtardıqdan sonra o, ya işə çıxaraq əmək fəaliyyətini davam etdirməli, ya da işəgötürənə uşağına qulluq etməsi üçün ona qismən ödənişli məzuniyyət verilməsi barədə ərizə ilə müraciət etməlidir.

8. Uşağa bilavasitə qulluq edən, əmək münasibətində olub işləyən qadın (ana) qismən ödənişli sosial məzuniyyətdən uşağın üç yaşı tamam olduğu vaxtdan tam və ya hissə-hissə istifadə edə bilər.

9. Qadının işəgötürənə təqdim etdiyi ərizədə uşağa qulluq etməyə görə qismən ödənişli sosial məzuniyyətdən tam və ya onun bir hissəsindən (konkret tarix göstərməklə) istifadə etmək arzusunda olduğunu göstərməlidir. Qadın ərizəsinə uşağın doğum şəhadətnaməsinin surətini də əlavə etməlidir. İşəgötürən bu işçi qadının xahişini təmin edərək ona ərizədə göstərilən müddət (uşağın üç yaşı tamam olduğu vaxtdan çox olmaq şərti ilə) ərzində qismən ödənilən sosial məzuniyyət verilməsi barədə əmr verməlidir. Həmin məzuniyyət qadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyəti başa çatdığı vaxtın sonrakı günündən verilir.

10. İşəgötürənin bu əmrinə əsasən müəssisədə yaradılmış müavinətləri təyin etmə komissiyası qadına verilən qismən ödənişli məzuniyyət dövrünə qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq olaraq müavinət təyin edir.

11. Əgər qadın uşağa qulluq edilməsinə görə məzuniyyətin rəsmiləşdirilməsi üçün vaxtında müraciət etməmişdirsə, onda keçmiş dövr üçün müavinət müraciət edildikdə verilir və bu zaman müraciət müddəti məhdudlaşdırılmır.

12. Qadın, uşaq üç yaşına çatanaqədər, haqqı qismən ödənilən məzuniyyət vaxtı öz arzusunə görə natamam iş vaxtı (AR ƏM-in 94-cü maddəsi) ilə işləyərsə və yaxud istehsalatdan ayrılmaqla təhsilini davam etdirərsə, müavinət almaq hüququnu saxlayır.

13. Müəyyən edilmiş qaydada övladlığa götürülmüş uşaqlara qulluq edilməsinə görə qismən ödənişli məzuniyyət ümumi əsaslarla verilir, müavinət eyni qayda ilə təyin edilir və ödənilir. (RF ƏM-in 256-cı maddəsinə görə uşağa üç yaşmadək qulluq etməyə görə verilən qismən ödənişli məzuniyyət hüququndan uşağın qəyyumu ilə istifadə edir). Fikrimizcə belə norma AR ƏM-in 127-ci maddəsində nəzərdə tutulması da uşaqların qəyyunları bu hüquqdan istifadə edə bilərlər).

14. Qadına uşağı üç yaşına çatanaqədər ona qulluğa görə məzuniyyətdə olduğu dövrdə digər uşaq üçün hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət verilməsi zəruriyyəti yaranarsa, bu zaman uşağa qulluğa görə məzuniyyətin verilməsi barədə işəgötürənin əmri ləğv edilir və müavinətin ödənilməsi dayandırılır. Həmin tarixin sonrakı günü hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin verilməsi rəsmiləşdirilir və bu müddətdə qadına müəyyən olunmuş qaydada hamiləliyə və doğuşa görə müavinət verilir. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin başa çatdığı müddətin sonrakı günündən qadına uşaqlara qulluğa görə qismən ödənişli məzuniyyətin verilməsi yenidən rəsmiləşdirilir.

15. Uşaq məktəbəqədər uşaq müəssisələrində (körpələr evində, uşaq bağçasında) yerləşdirilmişdirsə, nə uşağın anasına və nə də ailənin digər üzvlərinə uşağa qulluq etmək üçün qismən ödənişli məzuniyyət verilmir və müavinət ödənilmir. Əgər belə hallara qismən ödənişli məzuniyyət rəsmiləşdirildikdən sonra yol verilmişdirsə, həmin məzuniyyətin verilməsi barədə əmr ləğv edilir və müavinətin ödənilməsi dayandırılır.

Əgər qadın uşağa qulluq etməklə əlaqədar olduğu qismən ödənişli məzuniyyətdən intina edərək işə çıxmaq istəyərsə, bu barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. Bu məzuniyyətin ləğv edilməsi, işçi qadının işə başlaması üçün işəgötürən əmr verməlidir. Təcrübədə çox zaman uşağın üç yaşı tamam olduğu vaxtdək ona qulluq etməyə görə qadına qismən ödənişli məzuniyyət verildikdə onun iş yerinə, vəzifəsinə,

peşəsinə müddətli əmək müqaviləsi ilə başqa işçi qəbul edilir. Qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olan qadın yenidən işə qayıtmaq istədikdə onun yerinə işə qəbul edilmiş işçi işdən azad edilməlidir. Buna görə də bəzi hallarda işəgötürən qismən ödənişli məzuniyyətdə olan və işə qayıtmaq istəyən qadının işə qayıtmasına etiraz edir. Belə halda qismən ödənişli məzuniyyətdə olan işçi qadın məhkəməyə müraciət edə bilər.

16. Əgər məzuniyyət əvvəlcədən ananın adına sənədləşdirilmişdirsə, lakin sonradan bu məzuniyyətin ailədə uşağa bilavasitə qulluq edəcək digər üzvünə həvalə edilməsi zəruriyyəti yaranarsa, bu zaman ailənin başqa yetkinlik yaşına çatmış üzvü işlədiyi müəssisənin işəgötürəninə ərizə ilə müraciət edərək ailədə böyüdülmən uşağa qulluq etmək üçün ona qismən ödənişli məzuniyyət verilməsini xahiş etməlidir. Ərizədə bu məzuniyyətin müddəti uşaq üç yaşına çatana qədər və ya bu müddətin müəyyən hissəsi üçün verilməsi xahiş edilməlidir. Ərizəyə aşağıdakı sənədlər əlavə olunmalıdır:

- uşağın doğum şəhadətnaməsinin müəyyən edilmiş qaydada təsdiq edilmiş surəti;
- qulluq edilən uşaq ilə birlikdə yaşaması barədə mənzil istismar kontoru (sahəsi) və ya rayon icra hakimiyyəti kənd, qəsəbə ərazisi üzrə nümayəndəliyindən yaşayış yeri üzrə arayış;

- uşaq ilə qohumluq münasibətində olması barədə müvafiq şəxslərin doğum şəhadətnamələrinin müəyyən edilmiş qaydada təsdiq edilmiş surətləri;

- uşağın anasının iş yerindən (tarixləri göstərilməklə) həqiqətən işləməsi və əvvəllər verilən müavinətin ödənilməsinin dayandırılması barədə arayış.

17. Uşaq üç yaş tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyət, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada işçinin həm ümumi əmək stajına, həm də ixtisas üzrə əmək stajına daxil edilir.

Təhsil, səhiyyə, kitabxana işçilərinə və bəzi başqa işçilərə ixtisas üzrə iş stajına görə maaş təyin edilərkən və hər hansı güzəştin verilməsi iş stajından asılı olan digər hallarda uşağın üç yaş tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli məzuniyyət müddəti ixtisas (pedaqoji staj, tibb stajı, kitabxanaçılıq stajı və s.) əmək stajına daxil edilir.

Uşağın üç yaş tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyətin müddətləri əmək məzuniyyəti hüququ verən əmək stajına daxil edilmir (AR ƏM -in 132-ci maddəsinin 2-ci hissəsi).

19. Qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddətində uşağa qulluq edən şəxsin (valideynlərdən birinin və ya digər ailə üzvlərinin) iş yeri, vəzifəsi və peşəsi saxlanılır.

20. Qadın qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olduğu dövrdə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Burada istisna edilən iki hal vardır. Birinci - müəssisələrin ləğv edilməsidir. Əgər üç yaşına qədər uşağa qulluq etməyə görə qadına verilmiş qismən ödənişli sosial məzuniyyət dövründə müəssisə ləğv edilərsə, işdən azad olunan qadına uşağa qulluq edilməsinə görə müavinət rəsmiləşdirilmiş müddətə qədər işdə saxlanılır. İkinci hal odur ki, uşağa qulluq etməklə əlaqədar işçi-qadın vaxtı ilə işə qəbul edilərkən boş olan ştatda deyil, vəzifəsi və iş yeri saxlanılan digər işçinin iş yerinə qəbul edilmiş və ştatda olan işçi öz əvvəlki vəzifə və ya peşəsinə qayıdaraq əmək fəaliyyətinə başlamışdır. Belə halda ikinci işçi-qadınla əmək müqaviləsi müəyyən edilmiş qanuni əsasla xitam edilir.

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.

1. İşçinin məzuniyyət hüququnu təmin edən məzuniyyət növlərindən biri də ödənişsiz məzuniyyətdir.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 74-cü maddəsinin sərəlvhəsində və mətnində "Əmək haqqı saxlanılmadan məzuniyyət" sözləri "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 29-cu maddəsinin həm sərəlvhəsində və həm də həmin maddənin mətnində "Ödənişsiz məzuniyyət" sözləri ilə əvəz edildi.

AR ƏM qəbul edilərkən "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 29-cu maddəsinin həm sərəlvhəsi və həm də redaksiya mətni eyni ilə AR ƏM-in 128-ci maddəsinə köçürüldü.

Əgər AR ƏQM-də "əmək haqqı saxlanılmadan" məzuniyyət növü bir maddə (74-cü maddə) ilə tənzimlənirdisə, "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda "Ödənişsiz məzuniyyət"lərin tənzimlənməsi iki maddə ilə (29-cu və 30-cu maddələr), AR ƏM-də isə üç maddə ilə (128-ci, 129-cu və 130-cu) tənzimlənilir.

2. Ödənişsiz məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna əsas ola biləcək hallar bu maddənin mətnində göstərilmişdir. Bu əsaslar:

- qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmə;*
- təhsil alma, yaradıcı elmi işlə məşğul olma;*
- yaşma, fizioloji keyfiyyətinə (hamiləliyinə, əlilliyinə, xəstəliyinə və s.) görə işdən müvəqqəti ayrılması zəruriyyətinin olma.*

3. Müəssisənin kollektiv müqaviləsində və əmək müqaviləsində işçilərə ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi üçün əsas ola biləcək digər hallar və ödənişsiz məzuniyyətin müddəti də nəzərdə tutula bilər. Məsəl üçün: ailədə toy və yas mərasimləri keçirildikdə, müəssisəyə sanatoriya-kurort müalicəsi üçün yollayışlar ayrıldıqda və bu yollayış işçiyə verildikdə (əgər işçi cari ildə əmək məzuniyyətindən istifadə etmişdirsə, yaxud sanatoriya-kurort müalicəsindən istifadə etməsi üçün lazım olan müddət əmək məzuniyyətinin əsas və əlavə məzuniyyət müddətlərindən çoxdursa və s.)

4. Ödənişsiz məzuniyyət hüququndan istifadə edilməsi üçün işçidən həmin müəssisədə müəyyən müddət işləməsi və ya müvafiq müddətdə əmək stajına malik olması tələb olunmur.

5. Əmək müqaviləsinin müddətli və ya mövsümü dövr üçün bağlanması işçiyə ödənişsiz məzuniyyətin verilməməsi üçün əsas ola bilər.

6. Ödənişsiz məzuniyyət işçinin arzusu (ərizəsi) ilə cari iş ili üçün əmək məzuniyyətindən əvvəl və ya əmək məzuniyyətindən sonra da verilə bilər.

7. İşçilər ödənişli əmək, yaradıcılıq, təhsil məzuniyyətlərinə buraxılarkən, bu məzuniyyətlərin müddəti qutardıqdan sonra onlar işəgötürəndən ödənişsiz məzuniyyətin verilməsini xahiş edə bilər.

8. Cari iş ilində işçinin ödənişsiz məzuniyyət hüququndan neçə dəfə istifadə edə bilməsi və onun müddəti qanunvericiliklə müəyyən edilməmişdir. Bu məsələlər hər bir konkret halda işəgötürənlə işçilər arasında qarşılıqlı razılaşma ilə həll edilir.

9. Ödənişsiz məzuniyyət dövründə işçinin iş yeri (vəzifəsi, peşəsi) saxlanılır. Bu dövr onların həm ümumi, həm fasiləsiz, həm də ixtisas üzrə xüsusi əmək stajına daxil edilir. Lakin ödənişsiz məzuniyyətin bütün dövrü işçiyə əmək məzuniyyəti üçün hüquq verən əmək stajına daxil edilmir.

10. Ödənişsiz məzuniyyətdə olan işçilər işəgötürənin tələbi ilə bu məzuniyyətdən yazılı özlərinin razılığı ilə geri çağrıla bilərlər.

11. İşçi ödənişsiz məzuniyyət ərzində xəstələnərsə ona müəyyən edilmiş qaydada xəstəlik vərəqəsi verilmir və məzuniyyət müddəti xəstəlik dövrü üçün işəgötürənin razılığı olmadan uzadılmır.

12. Müəssisənin kollektiv müqaviləsində, yaxud əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayıbsa və ya işçi ilə işəgötürən arasında həm şifahi və həm də yazılı formada müəyyən razılaşma əldə edilməyibsə, işçi ödənişsiz məzuniyyətdən qayıdıqdan sonra işəgötürən işçidən ödənişsiz məzuniyyət dövrünə düşən iş saatlarının miqdarı qədər istirahət və asudə vaxtlarında işləməsinə tələb edə bilməz. Çünki, belə qayda AR ƏM-də nəzərdə tutulmamışdır. Lakin həm "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 29-cu maddəsindən, həm də bu Məcəllənin şərh edilən maddəsindən fərqli olaraq AR ƏQM-in 74-cü maddəsində göstərilirdi ki, lazımi hallarda tərəflərin razılığı ilə bu məzuniyyətin əvəzinə işçi istehsalın şərait və imkanları əsas götürülməklə sonrakı dövrlərdə işləyə bilər.

13. İşçi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu dövrdə heç bir intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilməz.

14. İşçi ödənişsiz məzuniyyətdə olduğu dövrdə işəgötürən öz təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz.

15. Kollektiv müqavilədə, habelə əmək müqaviləsində ödənişsiz məzuniyyətdə olan işçilər üçün əlavə təminatların verilməsi nəzərdə tutula bilər.

Maddə 129. Ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri

1. Ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.

2. İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilib bilər.

1. AR ƏM-in 129-cu maddəsinin məzmunundan aydın olur ki, əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə ödənişsiz məzuniyyətlər işçinin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.

İşçilərin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər üç növə ayrılır.

Birinci növə ayrılan ödənişsiz məzuniyyətlərin səbəbləri və müddətləri AR ƏM ilə müəyyən edilir.

İkinci növə ayrılan ödənişsiz məzuniyyət isə qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmək zəruriyyəti olduqda müddəti, şərtləri və qaydası işgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Üçüncü növə ayrılan ödənişsiz məzuniyyətlər kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulmuş hallarda bu aktların şərtlərinə uyğun olaraq müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilir.

Birinci növə ayrılan və verilən səbəbləri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş aşağıdakı:

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

– arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə;

– 16 yaşınadək uşağı olan qadınlara və tək valideynlərə, qəyyumlara, himayəçilərə;

– əlillik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə;

– müharibədə döyüşən ordunun tərtibində iştirak etmiş şəxslərə;

– Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət almış işçilərə;

– qazanılmış immun çatışmazlığı sindromu (AIDS) xəstəliyinə tutulmuş və ya insanın immun çatışmazlığı virusu (HIV) ilə yoluxmuş uşaq böyükdən, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan valideynlərə;

– doktoranturada, aspiranturada təhsil alan işçilərə;

– ali və orta ixtisas təhsili məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə;

– ixtirasının və ya səmərələşdirici təkliflərinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə;

– səhiyyə müəssisələrinin rəyi ilə ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərdir.

2. Səbəbləri və müddətləri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş ödənişsiz məzuniyyət növünün işgötürən tərəfindən işçiyə verilməsi imperativ formada müəyyən edilmişdir. Bu o deməkdir ki, işçi səbəhi bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda ödənişsiz məzuniyyət hüququna malikdirsə və bu hüquqdan natura formasında istifadə etmək arzusundadirsə işgötürən onun xahişini təmin etməyə - yəni həmin ödənişsiz məzuniyyəti ona verməyə borcludur.

Birinci növə daxil edilən və hər dəfə verilən ödənişsiz məzuniyyətin maksimum müddəti bu Məcəllənin 130-cu maddəsinin "a" - "h" bəndlərində nəzərdə tutulmuşdur. Lakin bu qrupa aid edilən ödənişsiz məzuniyyət işçinin arzusu ilə aşağı müddətdə və ya hissələrə bölünməklə də verilə bilər. Məsəl üçün: AR ƏM-in 130-cu maddəsinin "ç" bəndinə görə əlillik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə bir təqvim ayınadək ödənişsiz məzuniyyət verilir. Lakin əlil işçi işgötürənə yazdığı ərizəsində bu səbəbə görə ona on beş təqvim günü müddətində ödənişsiz məzuniyyət verməsini xahiş edə bilər, qalan hissəsini isə həmin iş ilinin başqa dövründə götürə bilər.

Səbəhi və müddəti bu Məcəllənin 130-cu maddəsində göstərilmiş, ödənişsiz məzuniyyətin bölünməsi və ya neçə hissəyə bölünməsi qanunda nəzərdə tutulmamışdır. Lakin hissələrə bölünmüş ödənişsiz məzuniyyətin bir hissəsi bir iş həftəsindən az olmamalıdır.

Nəzərə almaq lazımdır ki, işçi hər iş ilində bu Məcəllənin 130-cu maddəsində müxtəlif səbəblərə görə nəzərdə tutulmuş ödənişsiz məzuniyyətin bir neçəsinə hüququ olduq-

da onların hər birindən ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər. Çünki, qanunda həmin hüququn məhdudlaşdırılması barədə heç bir göstəriş yoxdur. AR ƏM-in 130-cu maddəsində səbəbləri və müddətləri nəzərdə tutulmuş ödənişsiz məzuniyyət bir iş ilindən başqa iş ilinə keçirilmir. Bu məzuniyyətlərdən istifadə etməyən işçi işəgötürəndən əvvəlki iş ilinə görə ödənişsiz məzuniyyətini tələb edə bilməz.

3. AR ƏM-in 129-cu maddəsinin ikinci hissəsinin redaksiyası ödənişsiz məzuniyyət növlərinin ikinci və üçüncü hissələrini öz mətnində əks etdirir və həmin ödənişsiz məzuniyyət növlərinin realizə olunması şərtlərini müəyyənləşdirir.

4. Birinci qrupa daxil edilmiş işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılıqına əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət, bir qayda olaraq, işçinin qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələlərin təxirə salmadan həll edilməsi üçün işdən ayrılması zəruriyyəti olduğu halda verilir. Qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı işçi tərəfindən ailə, məişət və başqa sosial məsələlərinin həyata keçirilməsi hər bir konkret hal, vəziyyət və şərait nəzərə alınmaqla onun üzrlü, yaxud üzürsüz olduğunu işəgötürən müəyyən edir.

Əgər işəgötürən müəyyən konkret halda işçinin qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələlər üçün işdən ayrılmağı məqsədamüvafiq hesab etmirsə və ya işçinin uzun müddət ərzində ödənişsiz məzuniyyət verilməsi barədə müraciəti olmuşdursa, işəgötürən onun xahişini rədd etmək hüququna malikdir və bunun səbəbini göstərməklə işçiyə yazılı cavab verməlidir. İşçi işəgötürənin fikri ilə razılaşmadıqda mübahisə fərdi əmək mübahisələrinə baxılması qaydasında həll edilməlidir.

5. Ödənişsiz məzuniyyətin üçüncü növü kollektiv müqavilədə və ya əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallara və şərtlərə müvafiq işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsi ilə müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyətdir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM-in 24-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada bağlanmış kollektiv müqavilənin şərtləri tərəflər və bu şərtlərin aid edildiyi iş yerləri üçün məcburidir. Ona görə də əgər kollektiv müqavilədə bu və ya digər səbəblərə görə ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, işəgötürən işçinin arzusu ilə kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş səbəbə görə müddəti tərəflərin mülahizəsinə görə müəyyən edilmiş müddətdə ödənişsiz məzuniyyət verməlidir. Başqa sözlə desək, bu işəgötürənin vəzifəsidir.

6. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət növü də üçüncü növ ödənişsiz məzuniyyətə aid edilmişdir.

AR ƏM-in 54-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallar istisna edilməklə (AR ƏM-in 56-cı maddəsi), əmək şəraitinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz. Buna görə də əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərə müvafiq olaraq işçi ödənişsiz məzuniyyət hüququndan istifadə etmək arzusunda olarsa, işəgötürən tərəfindən işçiyə ödənişsiz məzuniyyəti verməlidir.

7. AR ƏM-in 129-cu maddəsinin ikinci hissəsinin redaksiyası öz mətnində əks etdirdiyi ikinci və üçüncü növ ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsini alternativ formada ifadə etsə də, bu yalnız ödənişsiz məzuniyyət növlərinin müddətlərinin müəyyən edilməsinə aiddir.

Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri

İşçilərin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlər verilir:

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

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

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

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

f) doktoranturada, aspiranturada təhsil alan işçilərə - bir təqvim ayınadək;

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

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

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

Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizədə müvafiq seçki komissiyasında qeydə alındığı gündən seçkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi gündək ərizəsində göstərilən müddət üçün ödənişsiz məzuniyyət verilir. (11)

1. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinin tələbinə görə işəgötürən "a" - "h" bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin yazılı ərizəsi ilə müddətləri tərəflərin razılığa gəldikləri, lakin qanunda müəyyən edilmiş müddətdən çox olmamaqla (əgər bu müddətlər kollektiv müqavilədə, əmək müqaviləsində və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə artırılmışdırsa) ona ödənişsiz məzuniyyət verilməlidir. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş səbəblərə görə işçiyə onun xahişi və işəgötürənin razılığı ilə ödənişsiz məzuniyyətin ödənilməsi göstərilə də işəgötürən işçiyə bu maddədə nəzərdə tutulmuş müddətədək ödənişsiz məzuniyyət verməyə borcludur.

Qanunda "İşəgötürənin razılığı ilə" deyildikdə, ödənişsiz məzuniyyətin bu maddədə nəzərdə tutulmuş səbəblərə görə işəgötürən tərəfindən məzuniyyətin verilmə vaxtının, müddətinin müəyyən edilməsi, rəsmiləşdirilməsi, yəni əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsi başa düşülməlidir. Çünki işçi qanunda nəzərdə tutulmuş bu və ya digər məzuniyyət hüququna malik olsa da, bu hüquqdan yalnız işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında istifadə edir.

2. AR ƏM-in 130-cu maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş səbəblərə görə işçinin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə verilən ödənişsiz məzuniyyət müddətlərini üç

qrupa ayırmaq olar. Birinci qrupa müddəti bir ayadək, ikinci qrupa müddəti iki həftəyədək, yəni 14 təqvim gününədək, üçüncü qrupa müddəti 7 təqvim gününədək verilən ödənişsiz məzuniyyət müddətləri daxildir.

3. AR ƏM-in 127-ci maddəsinə görə 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.

AR ƏM-in 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri və ya digər ailə üzvlərindən biri qanunla onlara verilən bu hüquqdan istifadə edib etməməsindən asılı olmayaraq, şərh edilən maddənin "a" bəndinə müvafiq olaraq, həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailədə uşağa bilavasitə qulluq edən digər üzvünə onun yazılı ərizəsinə əsasən işəgötürən ona uşaq 4 yaşına çatanadək ödənişsiz məzuniyyət verməlidir. Bu səbəbə görə verilməli olan ödənişsiz məzuniyyət qismən ödənişli məzuniyyətin müddəti qurtarıb uşağın anası işə başladığı gündən sonra, yaxud bu vaxtdan müəyyən dövr keçdikdən sonra da, lakin uşağın dörd yaşı tamam olunadək işçinin xahişi ilə verilməlidir.

4. Əlillik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlil işçinin də hər iş ili ərzində bir təqvim ayı müddətində ödənişsiz məzuniyyətə çıxmaq hüququ vardır. Əgər əlil işçi həmin hüquqdan istifadə etmək arzusundaırsa, bu barədə işəgötürənə ərizə yazdıqda onun xahişi təmin edilməlidir.

5. İstehsalatdan ayrılmadan təhsilini doktoranturada, aspiranturada davam etdirən işçilər hər iş ili bir təqvim ayınadək ödənişsiz məzuniyyət hüququna malikdirlər.

6. Arvadları doğuşla əlaqədar sosial məzuniyyətdə olan kişilər, 16 yaşınadək uşağı olan qadınlar və ya tək valideynlər, qəyyunlar, himayəçilər, müharibədə döyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslər, Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət almış işçilər, qazanılmış immun çatışmazlığı sindromu (AİDS) xəstəliyinə tutulmuş və ya insanın immun çatışmazlığı virusu (HIV) ilə yoluxmuş uşaq böyüdən, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan valideynlər, ixtirasının və ya səmərələşdirici təkliflərinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllif, habelə ali məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilər hər iş ili ərzində iki həftəyədək, yəni 14 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyətdən öz arzuları (yazılı ərizələri) və işəgötürənin razılığı ilə (əmr, sərəncam, qərarı) rəsmiləşdirilərək istifadə etmək hüququna malikdirlər.

AR ƏM-in 120-ci maddəsi ilə Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə uzadılmış əmək məzuniyyəti (hər iş ili 46 təqvim günündən az olmayaraq) verilir. Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər arasında Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət alan işçilərə 1941-1945-ci illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçular da daxil edilmişdir.

Lakin AR ƏM-in 130-cu maddəsinə 1941-1945-ci illər müharibəsində hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçular və AR ƏM-in 120-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş digər kateqoriyalı işçilər daxil edilməmişdir.

Lakin buna baxmayaraq həmin kateqoriyadan olan işçilər də hər iş ilində 14 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyətdən öz arzuları ilə işəgötürənlə razılaşaraq istifadə etmək hüququna malikdirlər. İşəgötürən həmin kateqoriyalı işçilərin AR ƏM-in 130-cu maddəsinin redaksiya mətninə salınmamasını əsas götürərək onlara 14 təqvim günü-nədək ödənişsiz məzuniyyət verməmək hüququ yoxdur. Əks halda bu, AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin və AR ƏM-in 16-cı maddəsinin normalarının pozulması, işçilər arasında ayrı-seçkilik qoyulması kimi qiymətləndirilərdi. Ona görə də AR ƏM-in 130-cu maddəsinə AR ƏM-in 120-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş işçi kateqoriyalarını daxil etmək məqsədə müvafiq olardı.

7. Orta ixtisas təhsil müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılmış işçilərin isə 7 təqvim günü müddətində ödənişsiz məzuniyyət hüquqları vardır.

İstər ali məktəblərə, istərsə də orta ixtisas məktəblərinə daxil olmaq üçün qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə cari ildə müvafiq olaraq 14 və ya 7 təqvim günündə ödənişsiz məzuniyyət verilsə və onlar ali və ya orta ixtisas məktəblərinə daxil ola bilmədikdə o biri təqvim ilində də bu hüquqdan istifadə edə bilərlər.

8. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində qanunla müəyyən olunmuş ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri, AR ƏM-in 145-ci maddəsinə müvafiq olaraq kollektiv müqavilərdə, əmək müqaviləsində, habelə tərəflərin müəyyən etdikləri hallarda artırıla bilər.

9. AR ƏM qəbul edilərkən şərh edilən maddə bir hissədən ibarət olub "a", "b", "c", "ç", "d", "e", "ə", "f", "g", "ğ" və "h" bəndlərini əhatə edirdi.

10. "Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2004-cü il 9 yanvar tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 130-cu maddəsinə ikinci hissə əlavə olundu. Həmin hissənin məzmununa görə seçkili vəzifələri tutmaq üçün namizədliyini irəli sürmüş işçi, müvafiq seçki komissiyasında qeydə alındığı gündən, işəgötürən onun ərizəsinə əsasən ödənişsiz məzuniyyət verməlidir.

AR ƏM-in 130-cu maddəsinin birinci hissəsində olduğu kimi ikinci hissəsinin norması da işəgötürənə tapşırır ki, seçkili vəzifə tutmaq üçün müvafiq seçki komissiyasında qeydə alınan namizədə seçki komissiyasında qeydə alınması barədə seçki komissiyası tərəfindən verilmiş arayışa əsasən işçi-namizədə ödənişli məzuniyyət versin. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsi seçkili vəzifə tutmaq üçün seçki komissiyasında qeydə alınan namizədə neçə günədək ödənişsiz məzuniyyət verilməsini müəyyən etməmişdir. Buna görə də seçki komissiyasında qeydə alınan namizədə işlədiyi müəssisədə ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi barədə əmrdə ödənişsiz məzuniyyətin müddəti qanunda nəzərdə tutulduğu kimi "seçki komissiyasında qeydə alındığı gündən seçkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi günədək" verilməsi göstərilməlidir. İşçinin seçki komissiyasında qeydə alınması tarixi, seçki komissiyası tərəfindən verilmiş arayışa görə müəyyən edilir və ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi barədə əmrdə göstərilir.

Bu ödənişsiz məzuniyyətin verilməsi üçün əsas olan sənəd seçki komissiyası tərəfindən namizədə verilən arayış olur.

11. Nəzərə almaq lazımdır ki, normativ hüquqi aktlarda, kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində və tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında hər hansı bir səbəbə görə

bir təqvim aynadək işçiyə verilən ödənişsiz məzuniyyət müddəti məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilir.

12. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 74-cü maddəsində işçilərin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə səbəbləri və müddətləri göstərilən ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Lakin belə ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsi hökumətin ayrı-ayrı qərarları ilə tənzimlənirdi. Əvvəllər qüvvədə olan "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununa ödənişsiz məzuniyyətlərin səbəbləri və müddətləri göstərilən ayrıca maddə daxil edilmişdir (30-cu maddə). Həmin Qanununun 30-cu maddəsinin ikinci hissəsi ilə AR ƏM-in 130-cu maddəsinin normaları arasında çox cüzi fərq vardır. Belə ki, AR ƏM-in 130-cu maddəsinin birinci hissəsinin "f" bəndində "doktoranturada, aspiranturada təhsil alan işçilərə bir təqvim aynadək" cümləsi əvəzinə "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda "Magistraturada, doktoranturada, aspiranturada təhsil alan işçilərə bir təqvim aynadək" cümləsi yazılmışdır.

AR ƏM-in 130-cu maddəsinin "g" bəndində "ali məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə - 14 təqvim günü, orta ixtisas təhsil müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə - 7 təqvim günü" ödənişsiz məzuniyyət verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 30-cu maddəsinə görə isə müvafiq olaraq 15 və 10 təqvim günü verilməsi müəyyən edilmişdir.

13. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçilərə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin uçotunu aparmağı işəgötürənlə həvalə etmişdir. Bu uçot işçilərin T-2 nömrəli forma üzrə şəxsi vəərəqlərində və iş vaxtının uçotu tabelində aparılır.

14. Kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində bəzi işçi kateqoriyaları üçün qanunda nəzərdə tutulmayan hallarda ödənişsiz məzuniyyətin işəgötürən tərəfindən sözsüz (imperativ formada) verilməsi və onun müddətləri (bir aydan artıq olmamaq şərti ilə) müəyyən edilə bilər.

RF ƏM-in 128-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, işəgötürən hər iş ilində Böyük Vətən Müharibəsi iştirakçılarında-35 təqvim günü, işləyən əlillərə-60 təqvim günü, yaxın qohunlarının vəfatı ilə əlaqədar-5 təqvim günü müddətində işçinin xahişi ilə ödənişsiz məzuniyyət verir.

Respublikamızın bir sıra müəssisələrinin kollektiv müqavilələrində isə işçilərin ailə üzvlərinin toy və yas mərasimləri ilə əlaqədar bir həftəyədək ödənişsiz məzuniyyət verilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

İyirmi birinci fəsil

Məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi qaydaları

Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası

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

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

3. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün əmək məzuniyyəti 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 üç 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) əlillərin.

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

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

1. Ümumi qaydaya görə əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçi qanunda, habelə lokal aktlarda nəzərdə tutulmuş əmək və digər məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdir.

İşçinin məzuniyyət hüququ tərəflər (işəgötürən və işçi) arasında yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandığı andan yaranır.

Şərh edilən maddənin birinci hissəsinə görə işçinin birinci iş ili üçün məzuniyyətdən istifadə hüququ əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 69-cu maddəsinin birinci hissəsindən fərqli olaraq bir müəssisədə on bir ay fasiləsiz işlədikdən sonra deyil, yazılı formada əmək müqaviləsi bağlayaraq əmək fəaliyyətinə faktik olaraq başladığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir.

Sonuncu qayda əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 13-cü maddəsi ilə də müəyyən edilmişdir.

AR ƏM qəbul edilərkən həmin Qanunun 13-cü maddəsinin birinci hissəsinin normaları uyğun olaraq, bu Məcəllənin 131-ci maddəsinin birinci hissəsinə daxil edildi.

"Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 13-cü maddəsində müəssisədə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək işçiyə məzuniyyət öz arzusu ilə onun üçün əlverişli olan vaxtda verilməsi müəyyən edildiyi halda, AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin ikinci hissəsində isə işçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyətinin işəgötürənlə razılaşdığı vaxtda verilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

2. AR ƏM-in 110-cu maddəsi əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq hər bir işçinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malik olduğunu nəzərdə tutduğu halda, bu Məcəllənin 131-ci maddəsi altı aydan az müddətdə, müddətli əmək müqaviləsi bağlayaraq, işləyən işçilərə hansı müddətdən sonra məzuniyyət hüququnun istifadə edilməsi şərtini və qaydasını müəyyən etmişdir.

AR ƏM-in "mənafehinin haqq-ədalət və qanunun aliliyi" prinsipini əsas tutaraq hesab etmək olar ki, altı aydan az müddətdə müddətli əmək müqaviləsi ilə işləyən işçi-

lərin də tutduqları peşə və vəzifələr üzrə faktiki işlədikləri dövrə müvafiq ödənişli əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüquqları vardır.

Altı aydan az müddətdə əmək müqaviləsi ilə işləyənlərin məzuniyyət günləri aşağıdakı kimi müəyyən edilə bilər.

Əvvəl onların tutduqları peşə və vəzifələr üzrə əsas və əlavə illik məzuniyyət müddətləri cəmlənir, alınmış cəm 12-yə (ilin aylarının sayına) bölünüb, tam bir aya düşən məzuniyyət günü tapılır. O da müddətli əmək müqaviləsinin hər tam ayına vurularaq işçinin ödənişli məzuniyyət müddəti müəyyən edilir.

Altı aydan az müddətdə əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə əmək məzuniyyəti bir qayda olaraq əmək müqaviləsinin sonuncu günü verilir və məzuniyyətin qurtardığı sonuncu gün əmək müqaviləsinə xitam verilir.

3. Şərh edilən maddənin dördüncü hissəsində siyahısı verilən bəzi kateqoriyalı işçilər, əmək müqaviləsi bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan, işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququna malikdirlər. Həmin siyahıya on səkkiz yaşına çatmamış işçilər, hərbi qulluqçuların arvadları, müddətli hərbi xidmətdən buraxıldıqdan üç ay keçənədək işə götürülən işçilər, əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyən işçilər, əlillər və s. işçilər daxil edilmişdir.

4. Pedaqoji işçilərin əməyinin tətbiqinin xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq, bu maddənin beşinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq, əmək məzuniyyətləri bir qayda olaraq məktəblərdə yay tətili dövründə verilir.

5. İqtisadiyyatın digər sahələrinin müəssisə və təşkilatlarında işləyən işçiyə ikinci və sonrakı iş illəri üçün illik məzuniyyətlər ilin hər hansı bir dövründə verilə bilər. Qanun ikinci və sonrakı iş illərinə görə əmək məzuniyyətinin verilməsi üçün həmin iş illərində də müəyyən müddət ərzində işləməsinə ondan tələb etmir. İşçi sonrakı illərdə iş ili başladığı vaxtdan sonra avans olaraq həmin iş ili üçün müəyyən edilmiş qaydada məzuniyyətə çıxmağa bilər. Əgər işçi həmin iş ili avans olaraq məzuniyyətə buraxılırsa, ona həm əsas və əlavə əmək məzuniyyət günləri işlədiyi aylara müvafiq deyil, tam verilir və həmin məzuniyyətə görə ödənişlər tam məbləğdə ödənilir.

Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müraciət etdiyi vaxtda başlamayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başladığıdan sonra avans olaraq verilə bilər (AR ƏM-in 113-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

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 çıxarılmqla, yaxud başqa işə keçirilməklə əlaqədar işə bərpə 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 edil-

miş 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, habelə azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir (**Bax: KM-nin 19.04.2001 tarixli, 27.04.2001-dən qüvvəyə minən Qərarı: AR ƏM-in 132-ci maddəsinin ikinci hissəsini azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğun olmadığına görə qüvvədən düşmüş hesab edilsin**).

1. Şərh edilən maddə işçilərə məzuniyyət hüququ verən əmək stajının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan dövrləri müəyyən edir.

Əmək stajı əmək müqaviləsi ilə işləyən işçinin əmək fəaliyyətinin və sair ictimai faydalı fəaliyyətinin müəyyən edilmiş qaydada hesablanan müddətidir.

İşçinin məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsində əmək stajının hesablanmasının spesifik xüsusiyyətləri vardır ki, həmin xüsusiyyətlər də bu maddə ilə tənzimlənir.

Şərh edilən maddə iki hissədən ibarətdir. Birinci hissə əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan dövrləri, ikinci hissə isə nəzərə alınmayan dövrləri müəyyən edir.

Məlum olduğu kimi əmək məzuniyyətləri iki hissədən - əsas məzuniyyət və əlavə məzuniyyət növündən, habelə əsas məzuniyyət növündən (müddəti uzadılmış məzuniyyətlər) ibarət olur. Əsas məzuniyyətə hüquq verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər ilə əlavə məzuniyyətlərə hüquq verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər müxtəlifdir.

2. AR ƏM-in 132-ci maddəsi işçilərin əsas əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və nəzərə alınmayan dövrləri müəyyən etmişdir.

Əlavə əmək məzuniyyətlərinə hüquq verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan dövrlər AR ƏM-in 116-cı maddəsinin ikinci (əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydası) və 131-ci maddənin altıncı (əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri) hissələrində nəzərdə tutulmuşdur.

3. Ödənişli əsas əmək məzuniyyət hüququnun əldə edilməsi üçün nəzərə alınan əmək stajının əsasını işçinin faktik işlədiyi vaxtı – yəni işçi tərəfindən əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəsinə götürdüyü vəzifələri yerinə yetirdiyi dövrü əhatə edir. Bu hal da nəzərə alınmalıdır ki, məzuniyyət hüququ verən əmək stajına işçinin əsas iş yerindən kənarında yerinə yetirdiyi əmək vəzifələri də daxildir. Məsələn, işçinin ezamiyyətə əmək vəzifələrinin yerinə yetirdiyi dövr və s.

4. Əsas əmək məzuniyyətinə hüquq verən əsas əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan dövrə işçinin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdən ayrıldığı müddətlər də daxil edilir.

İşçinin iş yerinin və əmək haqqının saxlanıldığı halların siyahısı AR ƏM-in 179-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur. Həmin siyahıda göstərilən hallar müfəssəl deyildir, təqribidir. Qanunvericilikdə, müəssisənin lokal aktlarında (kollektiv

müqaviləsində, Qaydalarında, Əsasnamələrində və s.) və habelə işəgötürən tərəfindən işçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı digər hallar da müəyyən edilə bilər.

5. Bu maddənin "b" bəndi ilə qanunsuz və əsassız işdən çıxarılmqla, yaxud başqa işə keçirilməklə əlaqədar əvvəlki işinə bərpa edilən işçilərin məcburi işburaxma dövrü - məzuniyyət hüququ verən əmək stajına aid edilən (nəzərə alınan) dövrünə daxil edilmişdir.

AR ƏM-in 300-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə işəgötürən tərəfindən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş əmək müqaviləsinə ləğv edilmə əsaslarına (bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74, 75 maddələri) və qaydalarına (AR ƏM-in 71-ci və 76-cı maddələri) əməl etmədən və habelə əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən (AR ƏM-in 79-cu maddəsi) işçilərə və hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam verdikdə əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddianı və işin faktik hallarını araşdıraraq, məcburi işburaxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə çıxara bilməsini nəzərdə tutmuşdur. Lakin AR ƏM-in 300-cü maddəsində başqa işə keçirilməklə əlaqədar məcburi iş buraxma dövrü üçün orta əmək haqqının saxlanması nəzərdə tutulmamışdır.

İşəgötürən AR ƏM-in 62-ci maddəsinə müvafiq olaraq qanunvericiliklə müəyyən edilən hallarda işçilərin öz təşəbbüsü ilə və yaxud səlahiyyətli orqanı qərarı ilə işdən kənar edə bilər.

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə mülkiyyətçinin və işçinin mənafeyini qorumaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə:

– işçi alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zərərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin işçiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;

– işçi icbari tibbi müayinədən keçməkdən boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə (AR ƏM-in 226-cı maddəsi) müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər.

İşəgötürən əməyin mühafizəsini qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq üçün də işçiləri işdən kənar edə bilər.

AR ƏM-in 62-ci maddəsinin beşinci hissəsində işçi işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən kənar edilməsini ona qarşı qərəzli və ya saxta sənədlər əsasında həyata keçirildiyini və digər faktları qanunsuz və əsassız hesab etdiyi halda pozulmuş hüquqlarının bərpa olunması, şərəf və ləyaqətinin müdafiə edilməsi üçün məhkəməyə müraciət edə bilməsi nəzərdə tutulsa da işəgötürənin təşəbbüsü ilə əsassız və qanunsuz işçinin işdən kənar edilməsi zamanı onun işə bərpa edilməsi və məcburi iş buraxma dövrü üçün orta əmək haqqı verilməklə əvvəlki vəzifəsinə (peşəsinə) bərpa olunması AR ƏM-in 300-cü maddəsində nəzərdə tutulmamışdır.

AR ƏM-in 132-ci maddəsinin birinci hissəsinin "b" bəndində də işçinin qanunsuz və əsassız işdən kənar edilməsi ilə əlaqədar məhkəmənin və ya yuxarı orqanın qərarları ilə işə bərpa edildikdə məcburi iş buraxma dövrü məzuniyyət hüququ verən nəzərə alınan əmək stajına daxil edilib-edilməməsi nəzərdə tutulmamışdır. Lakin bunlara baxmayaraq işçi əsassız və qanunsuz olaraq işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirildiyi və yaxud işdən kənarlaşdırıldığı hallarda, müvafiq orqanların qərarları ilə əvvəlki vəzifəsinə (peşəsinə) bərpa edildikdə məcburi iş buraxma dövrü məzuniyyət hüququ verən nəzərə alınan əmək stajına aid edilməlidir.

6. Əsas əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan dövrə əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi müddətlər də daxil edilmişdir.

İşçinin əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi dövrü bir qayda olaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada tibb müəssisələri tərəfindən müəyyən edilmiş formada verilən seriya və nömrəsi göstərilməklə verilən xəstəlik vərəqəsinə (əmək qabiliyyətinin alınması vərəqəsi) əsasən müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi dövrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda tibb müəssisələri tərəfindən qeyri-müəyyən formada verilmiş arayışlar əsasında da müəyyən edilə bilər. Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə xəstəlik vərəqəsi əmək qabiliyyətinin itirildiyi birinci gündən başlayaraq sağalanadək və ya Tibbi Sosial Ekspert Komissiyası (TSEK) tərəfindən əlillik müəyyən edilənədək, lakin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müddətdən çox olmayan dövr üçün verilir. Fasiləsiz olaraq altı aydan artıq xəstə olan işçi müalicə müəssisəsi tərəfindən ona əlillik müəyyən edilməsi üçün TSEK-ə göndərilir. Əgər bu komissiya xəstə işçinin yaxın vaxtlarda əmək qabiliyyətinin bərpa olunacağını müəyyən edərsə, xəstəlik vərəqəsinin müddətini artırır və yaxud ona müvafiq dərəcələr üzrə əlillik qrupu müəyyən edir.

Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlandığı üçün həmin dövr əsas əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına daxil olan, yəni nəzərə alınan dövrə aid edilir.

7. Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və ya kənarlaşdırılmış və habelə müəyyən edilmiş qaydada tam bəraət almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsin məchuri iş buraxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr əsas əmək məzuniyyətinə hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan dövrə daxil edilmişdir.

AR ƏM-in 132-ci maddəsinin birinci hissəsinin "ç" bəndində təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işçinin işdən çıxarılması dedikdə – bu orqanların vəzifəli şəxsləri və habelə kollegial orqan tərəfindən işçinin qanunsuz və əsassız həbs edilməsi, ittiham edilərək azadlıqdan məhrum olunması və bunun nəticəsindən işdən çıxarılması və ya azadlıqdan məhrum edilməsi də qanuni əsaslar olmadan onun işdən çıxarılmasının işəgötürəndən tələb edilməsi başa düşülməlidir.

Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işçinin işdən kənarlaşdırılması deyildikdə iş – işçinin inzibati xətalər və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərin törədilməsində məsuliyyətə cəlb edilərək onun təqsiri olmadığı halda təqsirli bilib səlahiyyətli orqanın qanunsuz qərarı ilə işəgötürən tərəfindən işdən kənarlaşdırılmasının tələb edilməsi (AR ƏM-in 62-ci maddəsinin birinci bəndinin "c" hissəsi) başa düşülür.

8. AR ƏM-in 132-ci maddəsinin birinci hissəsinin "ç" bəndi ilə nəzərdə tutulmuş norma əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 70-ci maddəsində nəzərdə tutulmamışdı. Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 14-cü maddəsinin birinci hissəsinin dördüncü abzası ilə müəyyən edilmişdir ki, qanunsuz və əsassız həbs edilmiş və ya ittiham edilərək azadlıqdan məhrum edilməklə və yaxud azadlıqdan məhrum edilmədən qanunsuz və əsassız cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməklə işdən kənarlaşdırılan və müəyyən edilmiş qaydada tam bəraət alaraq işə

bərpa edilən şəxsin məcburi iş buraxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövrü məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilsin.

9. AR ƏM qəbul edilərkən şərh edilən maddənin ikinci hissəsi məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməyən iki dövrü nəzərdə tutmuşdur. Bunlar: üç yaşınadək uşağa qulluq etmək üçün uşağın valideynlərindən birinə və yaxud başqa ailə üzvlərindən birinə verilən qismən ödənişli məzuniyyət dövrü, digəri isə istah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi dövr idi.

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən istah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi müddəasına dair" AR Konstitusiyə Məhkəməsinin 2001-ci il 19 aprel tarixli Qərarı ilə AR ƏM-in 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən istah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsində təsbit olunan istirahət hüququnu məhdudlaşdırdığı, AR Konstitusiyasının 71-ci maddəsinin II hissəsinə əsasən isə insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının həyata keçirilməsini məhdudlaşdırdığına görə qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir.

Təcrübədə çox hallarda işçi iş ili ərzində bir və ya bir neçə dəfə uzun müddət (ay yarım, üç ay, bir il və s.) ailə, məişət, təhsil, fizioloji keyfəyyəti ilə bağlı ödənişsiz məzuniyyətdə olur. Buna görə də, belə işçilərə bir təqvim aydan artıq ödənişsiz məzuniyyət dövrü məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınmır. Lakin qanunvericilikdə bu barədə konkret göstəriş yoxdur. İqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində isə bir iş ili ərzində qısa müddətli 30 təqvim gününədək (bir və ya neçə dəfə) ödənişsiz məzuniyyət dövrü, nəzərə alınan məzuniyyət hüququ verən dövr kimi, bundan artıq daha uzun müddət ödənişsiz məzuniyyətdə olan işçinin məzuniyyət hüququ hesablanarkən nəzərə alınmayan dövrə daxil edilir. Hesab etmək olar ki, sonuncu halın bir qayda olaraq təcrübədə tətbiq edilməsi daha məqsədmüvafiqdir.

AR ƏM-in 130-cu maddəsinin birinci hissəsinin "a" bəndinə görə həkim məsləhət komissiyasının (HMK) rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağa bilavasitə qulluq edən digər ailə üzvünə uşağın dörd yaşınadək ödənişsiz məzuniyyət verilir. Əlbəttə, belə halda ödənişsiz məzuniyyət dövrü məzuniyyət hüququ verən dövrə daxil edilə bilməz. Lakin qısa müddətli (bir təqvim ayı müddətinədək) ödənişsiz məzuniyyət dövrü məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməlidir. Burada bir təqvim ayı müddətinədək ödənişsiz məzuniyyət dedikdə işçinin bir iş ili ərzində bu məzuniyyətdən bir və ya bir neçə dəfə istifadə etməsi başa düşülməlidir. AR ƏM-in 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinə "İşçinin iş ili ərzində bir və ya bir neçə dəfə bir təqvim ayından artıq müddətdə ödənişsiz məzuniyyət müddəti və bu Məcəllənin 130-cu maddəsinin "a"- "h" bəndlərində nəzərdə tutulmuş ödənişsiz məzuniyyət müddətləri" sözlərinin əlavə edilməsi məqsədmüvafiq olardı.

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 verilmə bilər:

- 14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara;
- 16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qəyyuma;
- hərbi qulluqçunun arvadına (ərinə);
- əlillərə;
- müharibə veteranlarına;
- Çernobıl AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düçar olmuş şəxslərə;
- yaşı on səkkizdən aşağı olan işçilərə;
- işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslərə;
- bu Məcəllənin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə.

1. *Şərh olunan bu maddə işçilərə əmək məzuniyyətinin verilməsində növbəliliyi müəyyən edir.*

2. *Əmək məzuniyyətinin verilməsində növbəliliyinin müəyyən edilməsi hər bir müəssisə, idarə və təşkilatda istehsahın, xidmətin və işin normal gedişini, ritmik və ahəngdarlığının təmin olunması, işçilərin istirahət hüququnun təminatlarından biri olan məzuniyyətlərdən daha məqsədyönlü və səmərəli istifadə edilməsi və məzuniyyətlərin dəqiq uçuğunun aparılması məqsədini daşıyır.*

Növbəlilik cədvəli – hər bir müəssisənin lokal nomativ aktıdır, onun icrası həm işəgötürən və həm də işçi üçün məcburidir.

3. *Şərh olunan maddənin birinci hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, əvvəllər olduğu kimi indi də işçilərə əmək məzuniyyətinin verilməsi üçün tərtib edilən növbəlilik cədvəli həm qanunvericilik və həm də müəssisənin lokal aktlarına (kollektiv müqaviləyə, müəssisədaxili intizam qaydalarına və s.) müvafiq olaraq tərtib edilir.*

Müəssisənin işçilərinə əmək məzuniyyəti verilməsi üçün növbəlilik cədvəli hər ilin yanvar ayının sonunadək tərtib olunub, müəyyən edilmiş qaydada təsdiq edilməlidir.

Əvvəllər həmin cədvəl yeni təqvim ilinin başlandığı gündə (yanvar ayının 1-dək) tərtib edilib, təsdiq olunmalı idi. Lakin indi bu cədvəlin tərtibinə, müəyyən edilmiş qaydada təsdiq edilməsinə cari ilin yanvar ayının sonunadək icazə verilir. Hər bir müəssisədə işçilərə əmək məzuniyyətinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəli ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyi öyrənilməklə işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir. Əgər müəssisədə ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaradılmayıbsa işçilərə məzuniyyətin verilməsi üçün növbəlilik cədvəli tərtib edilərkən işçilərin rəyi nəzərə alınmalıdır. İşçilərə əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəli elə tərtib edilməlidir ki, məzuniyyətlər bütün il ərzində işçilərin arzuları nəzərə alınmaqla istehsahın, xidmətin, işin normal və ritmik ahəngini təmin etsin. Buna görə növbəlilik cədvəli tərtib edilərkən bu hal əsas götürülməlidir ki, təqvim ilinin hər ayında işçilərin 8-9%-i əmək məzuniyyətində olsun.

Qanunda nəzərdə tutulmuş müəyyən kateqoriyalı işçilər istisna olmaqla (pedaqoji işçilər, yaşı 18-dən az olan işçilər, əlillər və s.) hər il növbəlilik cədvəli üzrə eyni ayda və

ya eyni fəsildə məzuniyyətə göndərilməməlidir. Ədalət prinsipini əsas tutaraq növbəlik cədvəlləri elə tərtib olunmalıdır ki, əgər işçi əvvəlki iş ilində qış fəslində məzuniyyətə buraxılmışdırsa, cari ildə məzuniyyətə yay fəslində getsin və yaxud, əgər işçi keçən il payız fəslində məzuniyyətdə olmuşdursa, cari ildə bahar və ya yay fəslində məzuniyyətə buraxılması nəzərdə tutulsun və s. Bir sözlə, əmək məzuniyyətinin növbəliyini müəyyən edərək ədalət prinsipi əsas tutulmalıdır. Təcrübədə elə hallara da rast gəlmək olur ki, bir neçə il məzuniyyətə buraxılmayan işçi cari iş ilində məzuniyyətə yay aylarında çıxmaq arzusunda olsa da, onun növbə cədvəlində təqvim ilinin yanvar - fevral və ya noyabr - dekabr aylarında məzuniyyətə buraxılması nəzərdə tutulur. Bu isə düzgün deyildir.

4. Məlum həqiqətdir ki, işçilərin əksəriyyəti məzuniyyətə yay aylarında çıxmaq arzusunda olurlar. Adətən "yay ayları" deyildikdə hər təqvim ilinin iyun, iyul və avqust ayları nəzərdə tutulur. Lakin respublikamız mülayim iqlimə malik olduğundan Azərbaycan Respublikasında "yay ayları" may ayının əvvəlindən, sentyabr ayının sonunadək nəzərdə tutulur.

5. Müəssisələrdə işçilərə əmək məzuniyyəti verilməsi üçün növbəlik cədvəlləri tərtib olunarkən nəzərə alınmalıdır ki, AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə hər bir işçi əsas məzuniyyəti ilə əlavə məzuniyyətlərini birləşdirib birlikdə və yaxud ayrılıqda istifadə edə bilər. Bu Məcəllənin 137-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə isə əmək məzuniyyətləri hissələrə bölünərək də verilə bilər. Buna görə də işçilərə əmək məzuniyyətinin verilməsi növbəlik cədvəllərində həmin işçilərin cari təqvim ilində iki və daha artıq müxtəlif vaxtlarda və ya eyni vaxtda məzuniyyətə buraxılması nəzərdə tutula bilər.

6. Müəssisənin işçilərinə illik əmək məzuniyyəti verilməsi üçün növbə cədvəli tərtib olunarkən həmin müəssisədə işin xarakteri də nəzərdə alınmalıdır. Belə ki, məzuniyyətdə olan bir işçi məzuniyyətdən qayıdaraq işə başladıqdan sonra o biri işçi məzuniyyətə buraxılmalıdır. Yəni işçilər biri digərinin ardınca məzuniyyətə buraxılmalıdır. Lakin müəssisənin fəaliyyətinin xarakterini əsas tutaraq işçilərin qrup halında da məzuniyyətə buraxılması növbəlik cədvəlində nəzərdə tutula bilər.

7. Növbəlik cədvəlləri tərtib edilərkən məzuniyyətə buraxılan işçilərə verilən məzuniyyət vaxtının başlanması hər ayın müxtəlif günlərinə, yəni bütün ay ərzində bölünməlidir. Məzuniyyətlərin bir qayda olaraq hər ayın 1-nə və ya 15-nə salınması düzgün deyildir.

8. AR ƏM-in 133-cü maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir ki, müəyyən kateqoriyalı işçilərə onların arzuları nəzərə alınmaqla əmək məzuniyyətləri əlverişli vaxtda verilə bilər. Həmin kateqoriyalı işçilərin siyahısı şərh edilən maddənin üçüncü hissəsinə daxil edilmişdir.

Müəssisədə növbəlik cədvəli tərtib olunarkən həmin kateqoriyalı işçilərin arzusu nəzərə alınmalıdır. Bu işçi kateqoriyaları siyahısına 14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlar, 16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdüən valideyn və ya qəyyum, hərbi qulluqçunun arvadı (əri), əlillər, müharibə veteranları. Çernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşər olunmuş şəxslər, yaşı 18-dən aşağı olan şəxslər, işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslər və habelə Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan şəxslər daxil edilmişdir.

Bu maddənin üçüncü hissəsinin ikinci abzasında – 16 yaşnadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideyn və ya qəyyum deyildikdə – himayəsində 16 yaşnadək uşağı təkbaşına böyüdən uşağın anası və ya atası, övladlığa götürüb, tərbiyə edib böyüdən şəxs, yaxud 14 yaş tamam olmamışlar üzərində təyin edilmiş qəyyumlar və habelə 14 yaşından 18 yaşnadək olan yetkinlik yaşına çatmayanlar üzərində təyin edilmiş himayəçilər başa düşülür.

Əgər uşağın hər iki valideynin vəfatı ilə əlaqədar 16 yaşnadək uşaqlara, qəyyumluq və himayəçilik rəsmiləşdirilmədən tək yaşayan yaxın qohumlarından biri – uşağın ata və ana babası, nənəsi, əmisi, dayısı, bibisi, xalası və digər qohumları onu himayəyə götürüb, birlikdə yaşamaqla tərbiyə edirsə, onlar da uşağın tək yaşayan valideyni sayılır və bu maddə ilə müəyyən edilmiş imtiyazdan istifadə etmək hüququna malikdirlər. Qanunda 16 yaşnadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideyn himayəsində neçə uşaq olması göstərilməmişdir. Lakin burada "16 yaşnadək uşaqları" məhfumu işlədildiyi üçün hesab etmək olar ki, 16 yaşnadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideyn himayəsində 16 yaşadək azı 2 uşaq olmalıdır.

Bu maddənin üçüncü hissəsinin dördüncü abzasında əlil deyildikdə - "Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında" AR Qanununun 2-ci maddəsinə müvafiq olaraq fiziki və ya xəstəlikdən doğan qusurlar nəticəsində həyat fəaliyyəti məhdudlaşan, sosial yardıma və müdafiəyə ehtiyacı olan şəxs başa düşülməlidir.

Bu maddənin üçüncü hissəsinin üçüncü abzasında hərbi qulluqçuların "arvadları" və ya "əri" deyildikdə, "Hərbi qulluqçuların statusu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununa müvafiq olaraq hərbi qulluqda olan şəxslə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydadə nikaha daxil olan "qadın" və ya "kişi" başa düşülməlidir.

Qanun hərbi qulluqçunun arvadının və ya ərinin bu maddədə nəzərdə tutulmuş hüquqdan istifadə etmələri (ikisindən birinin) üçün onların birgə (bir yaşayış məntəqəsində, bir mənzildə) və ya ayrı-ayrı yaşayış məntəqəsində yaşamaları şərtini qoymur. Hərbi qulluqçunun arvadı əri ilə və yaxud əri arvadı ilə birgə yaşayıb-yaşamamasından asılı olmayaraq arzularına görə onlara əmək məzuniyyəti əlverişli vaxtda verilməlidir.

Bu maddənin üçüncü hissəsinin beşinci abzasında, müharibə veteranı deyildikdə "Veteranlar haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 3-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş şəxslər nəzərdə tutulmalıdır.

Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsinin altıncı abzasında, "Çernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşər olmuş şəxslər" deyildikdə "Çernobil qəzasının ləğvində iştirak etmiş və həmin qəza nəticəsində zərər çəkmiş vətəndaşların statusu və sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci maddəsinin "a", "v" və "q" bəndlərində nəzərdə tutulmuş şəxslər; səkkizinci abzasında, işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslər deyildikdə, istehsalatdan ayrılmadan orta məktəblərdə axşam və qiyabi təhsil alan işçilər, orta texniki-peşə məktəblərində, peşə litseylərində, orta ixtisas və ali təhsil müəssisələrində axşam və qiyabi təhsil alan tələbə işçilər, magistrantlar, aspirantlar başa düşülməlidir.

Bu maddənin üçüncü hissəsinin doqquzuncu abzasında AR ƏM-in 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər deyildikdə isə Azərbaycan xalqının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsərət alan işçilər, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanları, Sovet İttifaqı Qəhrəmanları, 1941-1945-ci

illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçular, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilər başa düşülməlidir.

9. Müəssisənin elanlarının və əmrlərinin sürətləri asılan lövhədə işəgötürən tərəfindən təsdiq olunmuş işçilərə əmək məzuniyyətinin verilməsi barədə növbəlik cədvəli asılmalıdır. Əgər müəssisənin işçilərinin sayı çox olarsa, bu siyahı şöbə, sex, laboratoriya və sahələr üzrə ayrılaraq iş yerlərində asılmalı və işçilər bu cədvəl ilə tanış olmalıdırlar.

10. İşəgötürən hər bir işçini növbəlik cədvəli üzrə məzuniyyətin başlanmasına azı on gün qalmış işçini xəbərdar etməli, əmək məzuniyyətinə getməsi üçün ərizə yazdığı ona təklif etməli, məzuniyyətin başlanmasına azı beş gün qalmış məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) verməli və bu əmrlə (sərəncamla, qərarla) onu tanış etməli, məzuniyyətin başlanmasına ən azı 3 gün qalmış məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı ödəməlidir.

11. Əgər işçi növbə üzrə müəyyən edilmiş vaxtda əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə onun ərizəsi əsasında işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) ilə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş quy-dada və məbləğdə kompensasiya olunaraq ödənilməlidir.

12. İşçilərin iradəsinə zidd olaraq onun məzuniyyətdən imtina etməsi barədə verilən əmr (sərəncam, qərar) "Ödənişli illik məzuniyyətlər haqqında" BƏT-in 52 nömrəli Konvensiyasının (1936-cı il) 4-cü maddəsinə uyğun olmadığı üçün etibarsız sayılmalıdır.

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 əmək 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 gedəlişinə 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 verilən əmək məzuniyyətilə birləşdirilə bilər.

1. Əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçiyə əmək məzuniyyəti, əmək münasibətində olduğu müəssisədə müəyyən edilmiş qaydada təsdiq edilən müəssisənin işçilərinə əmək məzuniyyətinin verilməsi növbəliliyi cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtlarda verilməlidir.

Əmək məzuniyyətinin verilməsi növbəliliyi cədvəlinə əməl etmək həm işəgötürənin və həm də işçinin vəzifəsidir.

2. Bu Məcəllənin şərh edilən maddəsi işçiyə əmək məzuniyyətlərinin növbəlik cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtda verilməsi əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığı əsasında həm işəgötürənin və həm də işçinin təşəbbüsü ilə başqa vaxta keçirilməsinə

yol verir. İşçilərin əmək məzuniyyətlərinin başqa vaxta keçirilməsinə səbəb olan hər bir konkret hal buna təşəbbüskar olan tərəf əsaslandırılmalıdır.

3. "Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi" anlayışına qanun aydınlıq gətirərək müəyyən etmişdir ki, əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi, cari ildə əmək məzuniyyətinin verilməsinin növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulan vaxtı:

- bir aydan başqa aya;
- cari iş ilindən növbəti iş ilinə;
- habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir.

AR ƏM-in 135-ci maddəsinin yeni redaksiyasının qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar şərh edilən maddənin ikinci hissəsində "habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi" məfhumu faktik olaraq əhəmiyyətini itirmişdir.

"Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi" deyildikdə, işçinin məzuniyyət vaxtının heç də növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtdan sonrakı vaxta keçirilməsi kimi başa düşülməməlidir. Ola bilər ki, işçiyə əmək məzuniyyətinin verilmə vaxtı işçinin və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə məzuniyyətin növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtdan əvvəlki vaxta keçirilsin.

Aydın məsələdir ki, işçi birinci iş ili başa çatanaqədək altı aydan sonra əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququnu qazanır. Əgər müəssisədə işçilərə məzuniyyət verilməsi növbəliliyi cədvəlində bu və ya digər işçiyə birinci iş ili üçün həmin iş ili başa çatdıqdan bir ay sonra verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, lakin işçi əmək müqaviləsi haqladığı və faktik olaraq əmək fəaliyyətində başladığı gündən yeddi aydan sonra işəgötürəndən ona əmək məzuniyyəti verməsini xahiş edərsə və işəgötürən bundan imtina etməzsə, həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyi öyrənilməklə bu işçinin məzuniyyət vaxtı irəli çəkilərək növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtdan başqa vaxta (irəli) keçirilə bilər.

4. Nəzərə almaq lazımdır ki, işçinin əmək məzuniyyətinin başqa vaxta tam müddəti ilə keçirilməsinə qanunda müəyyən edilmiş digər şərtlərə əməl edilməklə yanaşı, həm də o vaxt yol verilə bilər ki, işçinin tam əmək məzuniyyət müddəti (həm əsas və həm də əsas və əlavə) cari ildə bir aydan başqa aya və ya növbəti təqvim ilinə keçirilsin.

AR ƏM-in 114-cü maddəsi ilə işçilərin müəyyən edilmiş əsas məzuniyyət müddətləri (21 və 30 təqvim günü), habelə bu Məcəllənin 118-ci, 119-cu, 120-ci və 121-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş işçi kateqoriyalarının məzuniyyət müddətləri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə bir iş ilindən başqa iş ilinə keçirilə bilməz.

5. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətlərinin başqa vaxta keçirilməsi halları təfsir edilən maddənin üçüncü hissəsində göstərilmişdir. Bunlar aşağıdakı hallardır:

- işçinin əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi;
- əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyətin bir vaxta düşməsi;
- işəgötürənin tapşırığını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edilməsi.

6. Bu maddə işəgötürənin təşəbbüsü ilə də işçinin əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi hallarını müəyyən etmişdir. Bu hallar - istehsalın, işin, xidmətin normal gedəsinə xələl gətirə biləcək hallardır. Bu hallar mövcud olduqda, məzuniyyətin başqa vaxta keçirilməsinə işçi razılıq verməlidir.

7. AR ƏM-in 134-cü maddəsinin ikinci hissəsində əmək məzuniyyətinin həm işçinin və həm də işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa vaxta keçirilməsi hallarının tam müfəssəl siyahısı verilməmişdir.

Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 73-cü maddəsinin ikinci hissəsində məzuniyyətə başqa vaxta keçirilməsi halları göstərilməklə yanaşı, həm də "qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş başqa hallarda" sözləri də yazılmışdır. Ancaq AR ƏM-in 134-cü maddəsində belə bir norma müəyyən edilməmişdir. Lakin buna baxmayaraq təcrübədə elə hallar olur ki, nə işçidən, nə də işəgötürəndən asılı olmayaraq əmək məzuniyyətlərinin verilməsi növbəliliyi cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtda işçiyə məzuniyyət vermək olmur.

AR ƏM-in 134-cü maddəsində nəzərdə tutulmayan, lakin təcrübədə işçilərin məzuniyyətlərinin başqa vaxta keçirilməsi daha çox müşahidə olunan hallar aşağıdakılardır:

– seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçki siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduğu vaxtda;

– dövlət və ya bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətlərinə cəlb edildiyi vaxtda;

– müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının, ictimai təşkilatların keçirdiyi forumlarda, müşavirələrdə, iclaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgötürən tərəfindən və ya onun razılığı ilə cəlb olunduğu vaxtda;

– kollektiv danışıqların aparılmasına, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin hazırlanması və bağlanması iştirak etməyə, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün barışdırıcı, vasitəçi, arbitr və digər nümayəndə qismində cəlb edildiyi vaxtda;

– mülkiyyətçinin marağının qanuni mənafehlərinin müdafiəsi üçün məhkəmələrdə, iqtisadi mübahisələrin həllində iştirak etmək üçün cəlb edildiyi vaxtda;

– işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərildikləri vaxtda;

– hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlarda və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdiyi vaxtda;

– işçinin əmək məzuniyyəti, onun yaradıcılıq və təhsil məzuniyyəti ilə eyni dövrə düşdüyü vaxtda və digər vaxtlarda.

8. AR ƏM-in 134-cü maddəsi ilə AR ƏQM-in 73-cü maddələri arasında olan fərqlərdən biri də əvvəllər qüvvədə olmuş Məcəllədə işçilərə məzuniyyət verilməsi növbəliliyi cədvəlində işçiyə məzuniyyətin verilməsi nəzərdə tutulmuş vaxtın başqa vaxta keçirilməsi müstəsna hal kimi qiymətləndirilirdisə, AR ƏM-in 134-cü maddəsində "müstəsna hal" məfhumu işlədilmir. Digər tərəfdən, əgər əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 73-cü maddəsinin üçüncü hissəsində müəssisənin işinin normal gedişinə mənfə təsir göstərə bilən müstəsna hallarda həm işçinin və həm də həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə məzuniyyətin növbəti iş ilinə keçirilməsinə yol verildisə, şərh edilən bu maddədə işçinin məzuniyyət vaxtının başqa vaxta keçirilməsində həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığını almaq nəzərdə tutulmamışdır.

1994-cü il dekabr ayının 1-dən AR ƏM-in qüvvəyə mindiyi gündək (1999-cu il iyul ayının 1-dək) işçilərin məzuniyyət hüquq münasibətlərini tənzimləyən "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 16-cı maddəsinin altıncı hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, məzuniyyətlərin başqa vaxta keçirilməsində həmkarlar ittifaqı ilk təşkilatı əsaslandırılmış qərarı ilə imtina edə bilərdi.

Bu norma da şərh edilən maddədə öz əksini tapmamışdır. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 73-cü maddəsində hər il verilən əmək məzuniyyətinin "başqa vaxta

keçirilməsi və ya uzadılması" müddəəsi işlədildisə, hazırda qüvvədən düşmüş nə "Məzuniyyət haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 16-cı maddəsində, nə də qüvvədə olan AR ƏM-in 134-cü maddəsində "Məzuniyyətlərin uzadılması" müddəəsi işlədilmir. Lakin təcrübədə bir çox hallarda məzuniyyət müddətinin uzadılması hallarına rast gəlmək olur. Məzuniyyətlərin uzadılması, əsasən, işçinin əmək məzuniyyəti dövründə xəstələnərək, müvəqqəti əmək qabiliyyətini itirməsi səbəblərinə görə həyata keçirilir. İşçi məzuniyyət dövründə müvəqqəti olaraq xəstələndikdə xəstəlik vərəqəsinə əsasən, onun məzuniyyəti uzadılmadan başqa vaxtda da verilə bilər.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 73-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, işçi hər il verilən məzuniyyətdə (Qanunverici burada "məzuniyyət" sözü-nü işlətdikdə "əmək məzuniyyətini nəzərdə tutmuşdur) olduğu dövrdə əmək qabiliyyətini müvəqqəti olaraq itirdiyi halda onun məzuniyyəti başqa vaxta keçirilməli və ya uzadılmalıdır. Lakin AR ƏM-də belə norma müəyyən olunmamışdır. Bununla belə təcrübədə işçi əmək məzuniyyəti dövründə əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi hallarda onun məzuniyyətdə olduğu vaxta xəstəlik dövrü nəzərə alınmaqla işçinin arzusu və işgötürənin razılığı ilə əmək məzuniyyətinin müddəti uzadılır və ya başqa vaxta keçirilir. Bunu qanunsuz hal kimi qiymətləndirmək olmaz. Belə hal sadəcə olaraq Qanunda boşluqdur. Nəzərə almaq lazımdır ki, "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasının (1970) 6-cı maddəsinin ikinci hissəsinə görə hər bir ölkənin səlahiyyətli hökumət orqanı və ya digər müvafiq orqan tərəfindən müəyyən edilmiş şərtlərə uyğun olaraq, xəstəlik və ya bədbəxt hadisələr üzündən əmək qabiliyyətinin itirildiyi dövr üç iş həftəsindən az olmayan müddətdə nəzərdə tutulan ödənişli minimum illik (əmək) məzuniyyətinin bir hissəsi kimi nəzərə alınmaya bilər.

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi bu Konvensiyanı ratifikasiya etdiyi üçün AR ƏM-in 134-cü maddəsinə bu barədə müvafiq əlavə edilməsi barədə qanun qəbul edilməsi məqsədmüvafiq olardı.

İşçi məzuniyyət dövründə müvəqqəti olaraq xəstələndikdə xəstəlik vərəqəsinə əsasən, onun məzuniyyəti uzadılmadan başqa vaxtda da verilə bilər.

Məzuniyyət dövründə işçinin xəstələnmiş ailə üzvünə qulluq etməsi ilə əlaqədar məzuniyyət müddətinin uzadılmasına və ya həmin günlərin sayına müvafiq olaraq başqa vaxtda ona məzuniyyət verilməsinə qanun yol vermir.

9. Məzuniyyətlərin başqa vaxta keçirilməsi işgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı) ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmrdə (sərəncamda, qərarda) məzuniyyətin başqa vaxta keçirilməsinin səbəbləri cari ildə işçinin əmək məzuniyyətindən faktiki istifadə edilməməsi işçinin və yaxud işgötürənin təşəbbüsü ilə baş verməsi və gələcəkdə bu məzuniyyətin veriləcəyi konkret vaxt göstərilməlidir. İşçi həmin əmrlə tanış olmalı və ona bu əmrlə tanış olması barədə imza etdirilməlidir.

10. Əgər işçi cari iş ilində əmək məzuniyyətinin müəyyən bir hissəsini istifadə etmişdirsə, tərəflərin (işgötürənin və işçinin) qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün verilən əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.

11. Məzuniyyətin verilməsi barədə təsdiq edilmiş növbəlik cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtda əmək məzuniyyətinin işçiyə həmin vaxtda verilməməsi və ya məzuniyyətin başqa vaxta keçirilməsi, işçinin əmək məzuniyyəti ilə yaradıcılıq, təhsil və sosial məzuniyyətlərinin birləşdirilib, yaxud birləşdirilməməsi barədə əmək müqaviləsinin tərəfləri

(işəgötürənin və işçinin) arasında baş verən əmək mübahisələri fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlarda həll edilməlidir.

Maddə 135. Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yolverilməzliyi (24)

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.

1. "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 3 mart tarixli Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 30 mart 2006-cı il) ilə AR ƏM-in 135-ci maddəsinin redaksiyası tam dəyişdirildi və onun normaları 2006-cı il mart ayının 30-dan qüvvəyə mindi. Bu maddənin yeni redaksiyasının birinci hissəsi işçilərin əmək məzuniyyəti hüquqlarının daha etibarlı mühafizə olunması sahəsində əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsində irəliyə doğru atılan addım oldu. Etiraf edilməlidir ki, əvvəllər respublikamızın əksər müəssisə və təşkilatlarında AR ƏM-in 133-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əməl edərək işçilərə əmək məzuniyyətinin verilməsi növbəlilik cədvəlləri həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının, o olmadıqda işçilərin rəyi öyrənilməklə işəgötürənlər tərəfindən hər il təsdiq edilsə də, təcrübədə əmək məzuniyyətlərinin real olaraq, realizə olunmasında növbəliliyə çox vaxt işəgötürənlər riayət etmirdilər. Bu cədvəllər bir qayda olaraq formal xarakter daşıyırdı.

Nəticə etibarı ilə həm işəgötürənlər tərəfindən işçilərə bu və ya digər səbəblərə görə, əmək məzuniyyətləri vaxtli-vaxtında verilmirdi.

Onların uzun illər yığılıb-qalmış, verilməmiş və ya istifadə edilməmiş məzuniyyətləri sonrakı vaxtlarda verildikdə müəssisənin iş, xidmət, istehsal proseslərinin ritmik fəaliyyəti pozulurdu. Belə işçilərlə əmək müqavilələri xitam edilərkən onların məzuniyyət pullarının hesablanmasında (qanunvericilik normalarının tez-tez dəyişməsi ilə əlaqədar) çətinliklər ortaya çıxırdı, işçilərin məzuniyyət haqları, qanunvericiliyin düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində, çox vaxt düzgün hesablanmırdı və s. Digər tərəfdən işçilərə uzun illər əmək məzuniyyətləri verilmədiyi üçün müəssisənin onlara 7-8 iş ilinin, bəzən isə daha çox iş illərinin pul kompensasiyasını ödəməyə maddi imkanı olmurdu. Büdəcə təşkilatları isə bir sıra çətinliklərə üzləşirdilər. Həm də AR ƏM-in 144-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən, işçilərə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən əmək şəraiti və əmək stajı ilə əlaqədar nəzərdə tutulan sosial məzuniyyətlərə görə pul kompensasiyaları ödənilmirdi. Ən acınaqılı hal isə bu idi ki, istehsalatlarda baş vermiş bədbəxt hadisələrin əksər səbəblərindən biri də işçilərə illik istirahətin vaxtli-vaxtında verilməməsi və ya istifadə idi.

AR ƏM-in 135-ci maddəsinin mətninin tamamilə dəyişdirilməsində əsas məqsəd uzun illər ərzində əmək məzuniyyətlərinin işəgötürən tərəfindən işçilərə vaxtli-vaxtında verilməməsi səbəbindən yığılıb qalmasının qarşısını almaq, işəgötürəni əmək qanunvericiliyinə əməl etməyə və işçiləri əmək məzuniyyətinə vaxtli-vaxtında buraxmağa məcbur etməkdir.

2. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində göstəriləndiyi kimi, bu Məcəlləyə uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır.

AR ƏM qəbul edilərkən bu Məcəllənin 135-ci maddəsinin ilkin redaksiyasının birinci hissəsində göstərilirdi ki, **bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsas məzuniyyətin (21 və ya**

30 təqvim günü) bir iş ilindən başqa iş ilinə keçirilməsi, habelə əmək məzuniyyətinin dalbadal iki il ərzində verilməməsi qadağandır. Həmin maddənin ikinci hissəsində isə deyilirdi ki, **əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərə, habelə yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə, hamilə qadınlara bir iş ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi qadağandır.**

AR ƏM-in 135-ci maddəsinin yeni redaksiyasının birinci hissəsi ilkin redaksiya mətnindən fərqli olaraq işçinin yalnız əsas məzuniyyətinin (21 və ya 30 təqvim günü) bir iş ilindən başqa iş ilinə keçirilməsini, əmək məzuniyyətlərinin dalbadal iki il ərzində verilməməsini, əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə, yaşı 18-dən aşağı olan yeniyetmələrə, hamilə qadınlara bir iş ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətlərinin verilməməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsini deyil, ümumiyyətlə, **"bu Məcəlləyə uyğun olaraq"** işəgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsini qadağan etdi.

3. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinin yeni redaksiyasında işçiyə neçə iş ilinin əmək məzuniyyətinin işəgötürən tərəfindən verilməməsinin qadağan olunması konkret göstərilmədi. Lakin onun məzmunundan aydın olur ki, işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətinin verilməməsi, ümumiyyətlə, qadağandır. Belə ki, bu maddənin birinci hissəsində **"Bu Məcəlləyə uyğun olaraq"** məfhumu işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 113-cü maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçiyə əmək məzuniyyətinin hər il müvafiq iş ilində verilməməsini, əmək məzuniyyətinin bir iş ilindən başqa iş ilinə keçirilməsini nəzərdə tutur. Beləliklə, AR ƏM-in 135-ci maddəsinin müddəaları AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsində həyan edilmiş əmək müqaviləsi ilə işləyən hər kəsin "... ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir" hüquqi təminatına AR ƏM-in 110-cu maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilən "İşçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz" normasına əsaslanmış və həmin normalara uyğunlaşdırılmışdır.

Beynəlxalq hüquq normaları işçilərin məzuniyyət hüquqlarının məhdudlaşdırılmasını yalnız işəgötürənə deyil, həm də hər bir dövlətin səlahiyyətli orqanına bunu qadağan edir. Eyni zamanda həmin normalar işçinin minimum ödənişli əmək məzuniyyət hüququndan imtina etməsi haqqında və ya ödənişli əmək məzuniyyətinin kompensasiya olunması və ya ondan istifadə edilməməsi haqqında müqavilələri etibarsız sayır.

"Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" BƏT-in 1970-ci ildə qəbul etdiyi 1973-cü il iyun ayının 30-dan qüvvədə olan 132 nömrəli Konvensiyasının 3-cü maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir ki, bir il işləməyə görə məzuniyyət heç bir halda üç iş həftəsindən az ola bilməz. Həmin Konvensiyanın 12-ci maddəsində həm də göstərilir ki, "Bu Konvensiyanın 3-cü maddəsinin üçüncü bəndində nəzərdə tutulmuş minimum illik (əmək) ödənişli məzuniyyət hüququndan imtina edilməsi haqqında və ya bu cür məzuniyyətin pul ilə əvəz olunması və (və ya) milli şərtlərə uyğun gələn başqa şəkildə ondan istifadə edilməməsi haqqında müqavilələr etibarsız sayılır və ya qadağan edilir.

Göründüyü kimi, bu maddənin birinci hissəsi, istər AR Konstitusiyasına, istərsə də beynəlxalq hüquq normalarına tam uyğun olub, əmək müqaviləsi ilə işləyən işçiyə hər iş ili əmək məzuniyyətindən natura formasında faktik olaraq istifadə etməsi üçün hüquqi təminat verməklə yanaşı, həm də buna real şərait yaratdı.

4. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsində göstərilir ki, işçi 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.

Aydın olduğu kimi, hər bir qanun qüvvəyə mindiyi vaxtdan sonra əmələ gələn və yaranan hüquq münasibətlərini tənzimləyir. Ona görə də AR ƏM-in 135-ci maddəsinin yeni redaksiyasının ikinci hissəsinin normaları 30 mart 2006-cı - 30 mart 2007-ci iş illəri və sonrakı iş illərinə tətbiq olunmalı idi. İşçilərin vəziyyətini pisləşdirən normaların geriyə qüvvəsi yoxdur. Digər tərəfdən AR ƏM-in 144-cü maddəsinin birinci hissəsinin ilkin redaksiyasına görə əmək müqaviləsi ləğv ediləndə əmək münasibətlərində olan işçilərə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətləri faktik olaraq verməyərək həmin məzuniyyətlərin pul ilə əvəz edilməsi qadağan olunmuşdu.

"Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 3 mart tarixli Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 30 mart 2006-cı il) ilə AR ƏM-in 135-ci maddəsinin tamamilə dəyişdirilmiş redaksiyasının ikinci hissəsi AR ƏM-in 144-cü maddəsinin birinci hissəsilə açıq-aydın ziddiyyət təşkil edirdi. Buna görə də respublikamızın müəssisə və təşkilatlarına AR ƏM-in 135-ci maddəsinin II hissəsi 2006-cı il dekabr ayının 28-dək tətbiq edilmirdi. Odur ki, "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2006-cı il 19 dekabr tarixli Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 28 dekabr 2006-cı il) ilə AR ƏM-in 144-cü maddəsinin birinci hissəsi bu Məcəllədən çıxarıldı. Həmin qanunla eyni zamanda müəyyən edildi ki, bu qanun qüvvəyə minəndə işçi tərəfindən iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə işçiyə AR ƏM-in 135-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş kompensasiya ödənilir. Yəni qanun AR ƏM-in 135-ci maddəsinin yeni redaksiyasının ikinci hissəsinin normasını geriyə şamil etdi.

Beləliklə, işçi 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.

Müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətinin pul ilə kompensasiya olunmasını tələb etmə hüququ işçiyə məxsusdur.

Ona görə də AR ƏM-in 135-ci maddəsinin ikinci hissəsində "Əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə edilmədikdə" deyildikdə, işəgötürənin deyil, işçinin iradəsi, "müəyyən olunmuş qaydada" deyildikdə isə AR ƏM-in 140-cı maddəsinin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydanın, yəni işçiyə istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətə görə pul əvəzinin ödənilməsi üçün əmək haqqının hesablanması qaydası başa düşülməlidir. Bu maddənin ikinci hissəsinin "Həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş" müddəası "həmin iş ili (iş illəri) üçün verilməmiş" sözləri ilə ifadə edilsəydi qanunvericilik orqanının iradəsini daha aydın başa düşülərdi.

Müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtda natura formasında istifadə etmək arzusunda olan işçiyə işəgötürənin ona əmək məzuniyyəti verməyərək məzuniyyəti pul ilə kompensasiya etmək hüququ yoxdur. Əgər müvafiq iş ilində (iş illərində) işəgötürənlə işçinin əmək məzuniyyəti tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə başqa iş ilinə keçirilərsə, işəgötürən sonrakı illərdə işçinin əvvəlki iş ili (iş illəri) üçün istifadə etmədiyi əmək məzuniyyətini işçinin razılığı olmadan pul kompensasiyası ilə əvəz edə bilməz. Bu halda nəzərə alınmalıdır ki, əgər işçi ardıcıl gələn iki iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etməyərək onun pul

kompensasiyasını almışsa, sonraki üçüncü iş ilində də ona əmək məzuniyyətinin pul kompensasiyasının ödənilməsinə xahiş edərsə, işəgötürən işçinin bu xahişini yerinə yetirməməyə və ya əmək məzuniyyətini növbəti iş ilinə keçirməməyə haqlıdır.

Əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərin, yaşı 18-dən aşağı olanların, hamilə qadınların, habelə əlillərin, əmək məzuniyyətinin əsas hissəsinin müddəti 21 təqvim günü olub əlavə məzuniyyət hüququ olmayan işçilərin bir iş ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətinin pulla kompensasiya edilməsinə və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsinə yol verilə bilməz. Çünki AR ƏM-in 113-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə əmək məzuniyyəti işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi məqsədi üçün verilir.

Əks halda bu işçilərin sağlamlığına mənfi təsir göstərər, əməyin mühafizəsi qaydaları işçilər tərəfindən pozula bilər. Nəticə etibarı ilə bu, həm işçinin özünün, həm də onun işçi yoldaşlarının həyatı üçün böyük təhlükə yarada bilər, işəgötürənə küllü miqdarda ziyan vura və istehsalat xəsarətlərinin, istehsalatda ölüm hallarının armasına, əmək qabiliyyətli insanlar arasında əlilliyin sayının çoxalmasına və sair xoşagəlməz hallara səbəb ola bilər.

Burada müstəsnaqlıq yalnız ali və orta ixtisas təhsili məktəblərində qəbul imtahanlarında iştirak edən müəllimlərə və teatr-tamaşa müəssisələrinin rəhbərləri tərəfindən qastrollara göndərilən bədii və artist heyətinə, bilavasitə səhnəyə xidmət göstərən işçilərə edilə bilər. Lakin göstərilən kateqoriyalı işçilərin də əmək məzuniyyətini iki ildən artıq istifadə etməyərək onun əvəzinə üçüncü və sonraki iş illəri üçün işəgötürəndən əmək məzuniyyətinin pulla kompensasiyasını tələb etmək hüququ yoxdur.

5. İşçi hər iş ilində əsas məzuniyyətinin 21 təqvim günündən natüra formasında istifadə edərək əmək məzuniyyətinin 21 təqvim günündən artıq hissəsini, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə (AR ƏM-in 115-ci maddəsi), əmək stajına görə (AR ƏM-in 116-cı maddəsi) və uşaqlı qadınlara (AR ƏM-in 117-ci maddəsi), habelə əmək və icra intizam qaydalarına riayət etməsi ilə əlaqədar (AR ƏM-in 185-ci maddəsi) işəgötürən tərəfindən əlavə məzuniyyətlə mükafatlandırılmış məzuniyyətlərin pul kompensasiyasını tələb etmək hüququ vardır.

İşçi müvafiq iş ili üçün əmək məzuniyyətinin əsas hissəsinin 21 təqvim gününü natüra formasında istifadə edərək 21 təqvim günündən artıq əsas məzuniyyət və əlavə məzuniyyət müddətlərinin pul kompensasiyalarının verilməsini işəgötürəndən tələb etdikdə işəgötürən onun xahişini təmin etməyə borcludur.

6. AR ƏM-in 142-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə məzuniyyət vaxtının əmək haqqı əməyin ödənilməsi üçün nəzərdə tutulmuş vəsait hesabına ödənilir.

AR ƏM-in 135-ci maddəsinin ikinci hissəsinin təcürbədə tətbiqi zamanı təsərrüfat hesablı müəssisələrdə maliyyə məsələləri ilə əlaqədar bir o qədər çətinlik yaranmayacaqdır. Büdcədən maliyyələşən müəssisələrdə də işçilərin əmək məzuniyyətinin pul kompensasiyası məzuniyyət vaxtı əməyin ödənilməsi üçün nəzərdə tutulmuş vəsait hesabına ödəniləcəkdir. Lakin qanun işçinin məzuniyyət dövründə işlədiyi dövr üçün əmək haqqının hansı vəsaitdən ödənilməsi məsələsini açıq qoydu.

7. AR ƏM-in 135-ci maddəsinin ikinci hissəsi "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" (1970-ci ildə yenidən baxılmış) BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasının 12-ci maddəsilə ziddiyyət təşkil edir. Həmin normaya görə işçinin 21 təqvim günündən ibarət (illik) ödənişli əmək məzu-

niyyət hüququndan imtina etməsi haqqında və ya bu cür məzuniyyətin pul ilə əvəz olunması və (və ya) milli şərtlərə uyğun gələn başqa şəkildə ondan istifadə edilməsi haqqında müqavilələr etibarsız sayılır.

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi bu Konvensiyanı 1994-cü il 19 may tarixli 856 nömrəli qərarı ilə ratifikasiya etmişdir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 151-ci maddəsinə görə, Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar ilə (Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 148-ci maddəsinin ikinci hissəsində isə göstərilir ki, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir. AR ƏM-in 1-ci maddəsinə görə də əmək sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxildir.

AR ƏM-in 314-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə, bu Məcəllənin müddəalarının rəsmi şərhli "Konstitusiya Məhkəməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş xüsusi konstitusiya icraatı qaydasında həyata keçirilir. Ona görə də yaxşı olardı ki, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası Məhkəməsinə sorğu göndərmək hüququ olan orqanların sorğusu əsasında Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 135-ci maddəsinin ikinci hissəsinin və 2006-cı il 19 dekabr tarixli Qanununun Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə, 71-ci maddəsinin ikinci hissəsinə, 79-cu maddəsinə və 149-cu maddəsinin VII hissəsinə uyğunluğunu yoxlasın.

Hər bir müəssisənin spesifik xüsusiyyətlərinə müvafiq olaraq işçilər qrup halında məzuniyyətə buraxılarkən həmin qrupda olan işçi məzuniyyətə buraxılması barədə ərizə verməyə və işəgötürənin hüququ vardır ki, işçini cari ilin əmək məzuniyyətinə buraxsın. İşçinin belə halda məzuniyyət hüququndan istənilən səbəbə görə istifadə etməməyə və pul kompensasiyasını tələb etməyə hüququ yoxdur. Məsələn: Aydın məsələdir ki, təhsil sahəsində bütün pedaqoji işçilər əmək məzuniyyətinə yay aylarında (şagirdlərin, tələbələrin yay tətili dövründə) buraxılırlar. Hansısa orta məktəbin bir müəllimi ona əmək məzuniyyətinin pul kompensasiyasının verilməsini tələb edə bilməz.

Maddə 136. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası

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 (*AR Konstitusiya Məhkəməsinin 17 iyun 2003-cü il tarixli Qərarına əsasən AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu Məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə

tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin Məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir).

1. Şərh edilən maddə əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçinin tutduğu vəzifəsi, yerinə yetirdiyi peşəsi, əmək stajı, əmək şəraiti və xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla onun əmək məzuniyyəti müddətinin təqvim günü ilə dəqiq hesablanması üçün əsas və əlavə məzuniyyət müddətlərinin cəmlənməsi qaydasını müəyyənləşdirir.

2. AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsində "Bu Məcəllənin 114-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əsas məzuniyyət" deyildikdə, işçinin peşəsindən və ya tutduğu vəzifəsindən asılı olaraq əmək müqaviləsində minimum müddəti qanunla (bu Məcəllə ilə) müəyyən edilmiş 21 təqvim günündən az olmayan və 30 təqvim günü olan illik əmək məzuniyyətinin əsas hissəsi başa düşülməlidir.

3. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində "115 və 116-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlər" dedikdə isə – əmək müqaviləsində işçinin peşəsi və ya tutduğu vəzifəsi üzrə əmək şəraitinə və əmək funksiyalarına görə, habelə əmək fəaliyyətinin davamiyyətindən asılı olaraq əmək stajına görə minimum müddəti qanunla (bu Məcəllə ilə) müəyyən edilən, müvafiq olaraq 6 və 2 təqvim günündən az olmayan əmək məzuniyyətinin əlavə məzuniyyət hissəsi başa düşülməlidir.

4. Şərh edilən maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, bu Məcəllənin 114-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əsas məzuniyyət yalnız 115-ci və 116-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.

Əslində isə heç bir məzuniyyət biri digəri ilə cəmlənə bilməz. Görünür burada qanunverici orqan əmək məzuniyyətinin əsas və əlavə hissəsi müddətlərinin cəmlənməsini nəzərdə tutmuşdur.

5. AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsindən görüldüyü kimi, bu Məcəllənin 117-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş uşaqlı qadınlara verilən (o cümlədən uşaqları təkbaşına böyüdən atalara) verilən əlavə məzuniyyət müddətləri əsas məzuniyyət müddəti ilə cəmlənməməlidir. Bu isə düzgün deyildir.

6. AR ƏM-in 145-ci maddəsinin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, işgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birlikdə və ya öz mülahizəsi ilə vəsaiti hesabına məzuniyyətlərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyət müddətlərindən az olmamaq şərti ilə başqa növ məzuniyyətlərin verilməsini, onların məzuniyyət müddətlərinin artırılmasını kollektiv müqavilələrdə və yaxud əmək müqaviləsində nəzərdə tutu bilər. AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsi, əsas, əlavə və lokal (yerli) uktlarda (kollektiv müqavilədə, əmək müqaviləsində) nəzərdə tutulmuş məzuniyyət müddətlərinin cəmlənməsi qaydasını isə müəyyən etməmişdir.

7. AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsinin norması ilə bu Məcəllənin 113-cü maddəsinin ikinci hissəsinin norması arasında müəyyən ziddiyyət mövcuddur. AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən əsas əmək məzuniyyətdən və istehsal, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilməsi qaydasını müəyyən etdiyi halda, bu Məcəllənin 136-cı maddəsinin birinci hissəsində isə əsas məzuniyyət müddəti ilə yalnız

əmək şəraitinə (115-ci maddə) və əmək stajına (116-cı maddə) görə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyət müddətlərinin cəmlənərək birlikdə verilməli olduğu nəzərdə tutulur.

AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsinin norması əsasən əsas məzuniyyət müddəti ilə əlavə məzuniyyət müddətlərinin cəmlənmiş minimum məzuniyyət müddətlərini (**Təqvim günü ilə:** $21+6+2=29$; $30+6+2=38$; $21+6=27$; $30+6=36$; $21+2=23$; $30+2=32$) hesablamaq mümkün olduğu halda, maksimum müddətlərini müəyyən etmək olmur. AR ƏM-in həm 136-cı maddəsinin birinci hissəsinin, həm də 113-cü maddəsinin ikinci hissəsinin normaları ilə işçinin tutduğu peşəsi (vəzifəsi) üzrə əsas məzuniyyət müddəti ilə əlavə məzuniyyət müddətlərinin cəmlənmiş müddətinin hər hansı bir hədlə (maksimum müddətlə) məhdudlaşdırılması nəzərdə tutulmamışdır.

8. AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci və 136-cı maddəsinin birinci hissələrinin normaları biri digərinə ziddiyyət təşkil etdiyindən həmin hüquqi normaların təcürbədə düzgün tətbiq edilməsində müəyyən çətinlik yaranır.

AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsi bu Məcəllənin 110-cu maddəsinin üçüncü hissəsinin – "İşçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz" normasına ziddiyyət təşkil edir.

İşçilərin əsas və əlavə məzuniyyət müddətlərinin cəmlənməsinin hər yerdə eyni qaydada tətbiq edilməsi üçün AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci və 113-cü maddəsinin ikinci hissələrinin rəsmi şərh edilməsinə ehtiyac vardır. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin birinci hissəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair" AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin 2003-cü il 17 iyun tarixli qərarının təfsiri hissəsində AR ƏM-in 113-cü maddəsinin ikinci hissəsinə istinad edərək yazmışdır ki, "əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əmək məzuniyyətindən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər".

Lakin AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin bu qərarının əsaslandırıcı və nəticəvi hissəsində (birinci bəndində) göstərilir ki, "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu Məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin Məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir".

9. AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsi təkcə bu Məcəllənin bəzi maddələrinin normaları ilə deyil, hətta bu maddənin ikinci hissəsi ilə də uzlaşmır.

Şərh edilən maddənin ikinci hissəsində işçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115-ci və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyət hüququ ol-duqda onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilməsi göstərilmişdir.

10. Nəzərə alınmalıdır ki, hər bir əlavə məzuniyyət növü üzrə işçilər iki və daha artıq əlavə məzuniyyət müddəti hüququnu qazana bilər. Əgər işçi eyni zamanda eyni növ əlavə məzuniyyət hüququndan iki və daha çox müddətli əlavə məzuniyyət hüququ əldə edərsə, onda onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət müddəti əlavə edilir.

11. Hazırda qüvvədən düşmüş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsi də əməyin şəraitinə və xarakterinə görə işçilərə verilən əlavə

məzuniyyət hüququnu tənzimləyirdi. Həmin maddə əməyin şəraitinə və xarakterinə görə işləri iki hissəyə: - əmək şəraitinə görə və işin xarakterinə görə ayırırdı. İşçilərə əlavə məzuniyyət hüququ verən əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, iş yerlərinin, peşə və vəzifələrin siyahısı işin xüsusiyyətlərinə görə iş növlərinin siyahısı ayrı-ayrılıqda tərtib edilməli idi. Ona görə də, bu Qanunun 18-ci maddəsində tamamilə doğru olaraq göstərilirdi ki, işçinin eyni vaxtda bu Qanununun 11-ci maddəsində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

12. Lakin AR ƏM-in 136-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət növləri müxtəlifdir. Ona görə də işçinin əsas məzuniyyətinə hər bir əlavə məzuniyyət növünün daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət müddəti əlavə edilməlidir.

13. AR ƏM-in 115-ci və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərin mahiyyəti, yaranma əsasları, məqsəd və niyyətləri müxtəlif olduğu üçün bu əlavə məzuniyyətlərdən yalnız daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət müddətinin əsas məzuniyyət müddəti ilə birləşdirilməsi əslində işçinin əlavə məzuniyyət hüquqlarından birinin məhdudlaşdırılması kimi qiymətləndirmək olardı.

14. Nəzərə alınmalıdır ki, AR ƏM-in 115-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilərə verilən əlavə məzuniyyət yeraltında çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyacan, zehni və fiziki gərinliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə, bu Məcəllənin 116-cı maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyətlər isə əmək müqaviləsi ilə işləyib topladığı əmək stajından asılı olaraq verilir.

15. AR ƏM-in 115-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət işçilərin əmək müqaviləsi üzrə əmək funksiyalarını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirən zaman işçinin sağlamlığına zərər yetirən istehsal amillərinin təsirini kompensasiya etmək məqsədini güdürsə, bu Məcəllənin 116-cı maddəsində göstərilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyət isə iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrinin müəssisə, idarə və təşkilatlarında çalışan işçilərin, ictimai-faydalı əməyə uzun müddət maraqlı hissini oyatmaq (həvəsləndirmək), mükafatlandırmaq məqsədini daşıyır.

16. İşçilərin əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətdən istifadə hüququnun əmələ gəlməsi onun əmək şəraiti zərərli və ağır olan bir müəssisənin müvafiq istehsalatında, peşə və ya vəzifəsində iş ili ərzində üst-üstə azı altı ay işlədiyi müddətin mövcudluğu ilə əlaqələndirilsə, əmək stajına görə əlavə məzuniyyətdən istifadə hüququ isə ümumi əmək stajına malik olduğu andan, hansı müəssisədə işləməsindən asılı olmayaraq yaranır. Qanunverici həmin əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə, həm də əmək stajına görə əlavə məzuniyyət hüquqlarını tanımaqla onların müddətlərinin əsas məzuniyyət müddəti ilə cəmlənərək birlikdə verilməsini imperativ norma kimi müəyyənləşdirir. İki və daha çox əlavə məzuniyyət hüququna malik olan işçiyə məzuniyyət verilərkən daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyətin əsas məzuniyyət müddəti ilə birləşdirilib verilməsi əslində onun digər əlavə məzuniyyət hüququnun məhdudlaşdırılmasına, bu hüququn hüquqi təminatından kənar qalmasına və deklarativ xarakter daşmasına zəmin yaratmış olardı.

17. Həmin maddənin mətninin redaksiyası dolaşlıq, aydan olmayan tərzdə yazıldığından, bu normanın təcübədə tətbiqi zamanı bir sıra çətinliklər ortaya çıxır, mü-

bahisələr yaranırdı. Məhkəmə təcrübəsində belə mübahisələr eyni qaydada həll olunmurdu. Hüquq ədəbiyyatında da həmin hüquqi normanın tətbiqi ilə əlaqədar müxtəlif ziddiyyətli fikirlər mövcud idi.

18. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair" AR Ali Məhkəməsinin 2003-cü il 15 may tarixli 84/03 nömrəli sorğusu ilə əlaqədar AR Konstitusiyaya Məhkəməsi AR Konstitusiyasının 130-cı maddəsinin IV hissəsinə uyğun olaraq konstitusiyaya işinə baxmışdır.

"Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin birinci hissəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair" AR Konstitusiyaya Məhkəməsi 2003-cü il 17 iyun tarixli qərarı ilə AR ƏM-in 136-cı maddəsinin şərh edərək göstərmişdir ki, AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq, işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu Məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin Məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməli, bu maddənin ikinci hissəsinə görə isə işçinin eyni vaxtda həm əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə, həm də əmək stajına görə AR ƏM-in 115-ci və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, bu maddələrin ayrı-ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilməlidir.

19. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin birinci hissəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair" AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin 2003-cü il 17 iyun tarixli qərarı ilə AR ƏM-in 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə verdiyi şərh ilə bu Məcəllənin 113-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə 136-cı maddəsinin birinci hissəsi arasında ziddiyyətli normaların təcrübədə tətbiqi zamanı yaranan mübahisələrin ədalətli həllini açıq qoyduğu halda, bu Məcəllənin 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinə verdiyi şərh ilə həm təcrübədə, həm də hüquq ədəbiyyatında yaranmış mübahisələrə son qoydu, həmin məsələnin hər bir müəssisədə eyni qaydada həlli yolunu göstərdi.

Maddə 137. Əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geriçağırma qaydası

1. Əmək məzuniyyəti işçinin arzusu ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti 2 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.

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 çağırılı bilər. Əmək məzuniyyətindən geriçağırma əmrilə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirilməlidir.

3. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə ya işlədiyi 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.

4. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işəgötürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər.

1. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünməsi qaydası nəzərdə tutulmamışdır.

Lakin ilk dəfə məzuniyyətlərin hissələrə bölünərək verilməsi əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 19-cu maddəsi ilə müəyyən edildi.

AR ƏM-in 137-ci maddəsinin birinci hissəsi müasir iqtisadi şəraitdə əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünməsi şərtlərini və qaydalarını müəyyən etdi.

2. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinin şərtinə görə əmək məzuniyyətinin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən – yəni 14 təqvim günündən az olmamalıdır. Qanun hissələrə bölünmüş məzuniyyət müddətinin iki həftədən az olmayan hissəsinin ilkin və ya sonrakı vaxtda verilməli olduğunu müəyyən etməmişdir. Bu, hər bir konkret halda işçinin arzusu və işəgötürənin razılığı ilə həyata keçirilir.

3. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində işçilərin əmək məzuniyyətinin neçə hissəyə bölünə bilməsi barədə də göstəriş yoxdur. Qanunun tələbi yalnız odur ki, hissələrə bölünmüş əmək məzuniyyətinin bir hissəsi iki təqvim həftəsindən az olmasın.

Lakin buna baxmayaraq işçilərin əmək məzuniyyəti hissələrə bölündükdə çalışılmalıdır ki, onun sayı ikidən artıq olmasın. Çünki, əks halda əmək məzuniyyətinin verilmə məqsədinə nail olmaq mümkün deyildir. Belə ki, bu Məcəllənin 113-cü maddəsinin birinci hissəsində göstəriləyi kimi əmək məzuniyyəti - işçinin normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi məqsədi naminə verilir. Bu məqsədə isə bir neçə qısa müddətlərə bölünmüş və ayrı-ayrı vaxtlarda istifadə edilən məzuniyyət müddətləri ilə nail olmaq olmaz.

Lakin bu Məcəllə ilə həzi kateqoriyalı (elmlər doktorlarına – AR ƏM-in 118-ci maddəsi; elmlər namizədlərinə – AR ƏM-in 118-ci maddəsi; Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə – AR ƏM-in 120-ci maddəsi; yaşı 16-dan az olan işçilər – AR ƏM-in 119-cu maddəsi; işləyən əhillərə – AR ƏM-in 119-cu maddəsi) işçilərə müvafiq olaraq 56, 42, 46 təqvim günləri müddətində əmək məzuniyyətinin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Hesab etmək olar ki, bu kateqoriyalı işçilərin əmək məzuniyyətləri əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə üç hissəyə də bölünə bilər (56:3=18,6; 46:3=15,3; 42:3=14).

Qanunun tələbinə görə məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən (14 təqvim gündən) az olmamalıdır. Yuxarıda göstərilən hallarda da məzuniyyətin bölünmüş hər bir hissəsi 14 təqvim günündən az olmur.

Eyni zamanda nəzərə alınmalıdır ki, AR ƏM ilə pedaqoji işçilərə də 56 təqvim günü (118-ci maddə) müddətində uzadılmış məzuniyyət hüququ verilsə də, təhsil sahəsinin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq onların məzuniyyətləri hissələrə bölünə bilməz.

4. Bu maddənin birinci hissəsi ilə həm də müəyyən edilmişdir ki, əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən istifadə edildiyi hallarda onun qalan hissəsi məzuniyyətin

verildiyi iş ili bitənədək və ya təqvim ilinin sonunadək, yaxud işçinin arzusu ilə növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilib verilir.

5. Əmək məzuniyyətinin qalan hissəsini, bu maddənin birinci hissəsində göstərilən vaxtlarda (iş ili bitənədək, təqvim ilinin sonunadək, növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilməklə) istifadə etməyi seçmək hüququ işçiyə məxsusdur.

6. Əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünüb verilməsi ilin əvvəlində məzuniyyətlərin verilməsinin növbəlilik cədvəli tərtib edilərkən həmin cədvəldə nəzərdə tutula bilər. Əgər əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünərək verilməsi növbəlilik cədvəlində nəzərdə tutulmamışdırsa, işçi məzuniyyətinin başlanmasna azı 8-10 təqvim günü qalmış işgötürənə ərizə verərək ondan məzuniyyətinin hissələrə bölünməsinə xahiş edə bilər. İşgötürən işçinin xahişini təmin edərsə, bu barədə əmr verməli və məzuniyyətin qalan hissəsinin (hissələrinin) nə vaxt veriləcəyini əmrdə göstərməlidir. İşçinin xahişi işgötürən tərəfindən təmin edilməklə bu haqda işçiyə onun səbəbi göstərilməklə məzuniyyətin başlanmasına azı beş gün qalmış yazılı formada cavab verilməlidir. Cavabdan narazı qalan işçilər əmək mübahisələrinə baxan orqana müraciət edə bilər.

7. AR ƏM-in 137-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş norma, yəni əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünərək verilməsi "Ödənişli illik məzuniyyətlər haqqında" BƏT-in 52 nömrəli Konvensiyasına (1936) tam uyğundur. Bu Konvensiya "Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əvvəllər SSRİ tərəfindən qəbul olunmuş Konvensiyalarının qüvvəsinin Azərbaycan Respublikasının ərazisinə şamil edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 1993-cü il 3 iyul tarixli 637 nömrəli qərarı ilə ratifikasiya edilmişdir. (**Bax:** Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1993, № 13, maddə 384).

8. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsi əmək məzuniyyətində olan işçinin müstəsna hallarda işgötürənin təşəbbüsü ilə məzuniyyətdən geri çağırılması şərtini və qaydasını tənzimləyir.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də işçilərin işgötürənin təşəbbüsü ilə məzuniyyətdən geri çağırılması norması olmadığına baxmayaraq təcrübədə bu hal geniş vüsət almışdı. İşçilərin məzuniyyətdən işgötürənin təşəbbüsü ilə geri çağırılması norması respublikamızda ilk dəfə əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 19-cu maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM qəbul edilərkən həmin maddə cüzi redaktə edilərək 137-ci maddənin ikinci hissəsinə daxil edildi.

İşçilərin məzuniyyətdən geri çağırılması həm işgötürənin, həm də işçinin təşəbbüsü ilə həyata keçirilir.

9. İşgötürənin təşəbbüsü ilə işçilər əmək məzuniyyətindən yalnız müstəsna hallarda, şərh edilən maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş səbəblər olduqda işçilərin razılıqları ilə geri çağırıla bilərlər. Qanunda işçinin razılığının hansı formada verilməsi də nəzərdə tutulmamışdır. Təcrübədə yarana biləcək əmək mübahisəsinin qarşısını almaq məqsədi ilə işgötürən işçini əmək məzuniyyətindən geri çağırdıqda və işçi buna öz razılığını bildirdikdə bu razılıq yazılı formada alınmalıdır.

10. Qanunda işçinin təşəbbüsü və işgötürənin razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırılmasına səbəb ola biləcək əsaslar göstərilmişdir.

11. Məzuniyyətdə olan işçinin həm işgötürənin, həm də işçinin təşəbbüsü ilə geri çağırılması üçün işgötürən əmr (sərəncam, qərar) verməlidir. Əmrdə (sərəncamda,

qərarda) işçinin adı, atasının adı, soyadı, vəzifəsi (peşəsi), verilmiş məzuniyyətin növü, onun iş ili, məzuniyyətin başlandığı və qurtardığı tarixlər, işçinin nə vaxtdan və neçə təqvim günü və hansı səbəbə görə məzuniyyətdən geri çağırılması, ona nə vaxt ödənişli və ya ödənişsiz əvəzgün verilməsi göstərilməlidir.

Əgər işçi əmək məzuniyyəti dövründə məzuniyyətdən geri qayıtmaq istəmərsə və ya məzuniyyət dövründə işə başlamaqdan imtina edərsə, o, heç bir halda işəgötürən tərəfindən intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilməz.

12. Əmək məzuniyyətindən geri çağıraraq, əmək fəaliyyətinə başlamış işçiyə əmək haqqının yenidən hesablanması və ondan tutulması və ya ona əvəzgün verilməsi qaydası şərh edilən maddənin üçüncü hissəsi ilə tənzimlənir.

Əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 19-cu maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, "Məzuniyyətdən geri çağırılan işçiyə işə başladığı gündən etibarən əmək haqqı hesablanır və istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinə düşən məzuniyyət pulunun məbləği ondan tutulur. Məzuniyyətin istifadə edilməmiş günləri gələcəkdə müəyyən edilmiş vaxtda yenidən verilərək bu Qanunun 27-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydada məzuniyyət pulu yenidən hesablanıb ödənilməlidir."

AR ƏM qəbul edilərkən "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 19-cu maddəsinin üçüncü hissəsinə cüzi əlavə edilərək bu Məcəllənin 137-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə daxil edildi. Burada göstərilir ki, işçiyə məzuniyyət günlərinin əvəzində ödənişsiz əlavə istirahət günləri (əvəzgün) verilir, ya da işə başladığı gündən etibarən ona 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.

13. AR ƏM-in 137-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə görə işçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geri çağırılma 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, qərarda) 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 5 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.

1. Hər bir müəssisədə məzuniyyətlərin verilməsi rəsmiləşdirilməli və onların uçotu aparılmalıdır.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də işçilərə verilən məzuniyyətlərin rəsmiləşdirilməsi və onların uçotunun aparılması barədə hüquqi norma yox idi. Lakin buna baxmayaraq əvvəllər də məzuniyyətə buraxılan işçilərin bütün məzuniyyət növləri rəsmiləşdirilirdi və uçotu aparılırdı.

2. Şərh edilən maddənin birinci hissəsi işçilərə hər il verilməli olan məzuniyyətlərin rəsmiləşdirilməsi qaydasını və işçiyə məzuniyyətin verilməsi barədə əmrin məzmununa aydınlıq gətirdi.

İşçilərin əvvəlki vaxtlarda da məzuniyyətə çıxması barədə işgötürənə ərizə vermələri təcrübədə geniş tətbiq edilməsinə baxmayaraq, AR ƏM qüvvəyə minənədək nə AR ƏQM-də, nə "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda, nə də başqa hər hansı bir normativ hüquqi aktda hər hansı bir növ məzuniyyətin verilməsi üçün işçinin işgötürənə ərizə yazması norması nəzərdə tutulmuşdu.

Əmək qanunvericiliyimiz tarixində ilk dəfə olaraq AR ƏM-in 138-ci maddəsinin birinci hissəsi ilə müəyyən edildi ki, bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir.

3. Bu və ya digər növ məzuniyyətin verilməsi barədə əmrdə hər bir işçi fərdi qaydada və ya müəyyən briqada üzvləri, şöbə əməkdaşları, sex işçiləri qrup halında məzuniyyətə buraxıla bilərlər.

4. Məzuniyyətin rəsmiləşdirilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarı) işçinin adı, soyadı, atasının adı, iş yeri (şöbə, sex, laboratoriya, sahə və s.) məzuniyyətə gedərkən tutduğu vəzifəsinin (peşəsinin) adı, ixtisas dərəcəsi, elmi dərəcəsi varsa - elmi dərəcəsi, məzuniyyətin növü, verilən müvafiq iş ili, əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətləri, məzuniyyətin başlandığı və qurtardığı tarix, məzuniyyət dövrünə iş günü hesab edilməyən bayram günü (günləri) düşdüyü hallarda, bayram gününün (günlərinin) məzuniyyət müddətinə daxil edilməməsi, bayram günü (günləri) müddətində məzuniyyət müddətinin bayram günlərinin sayına müvafiq uzadılması işçinin işə başlamalı olduğu tarix göstərilməlidir.

5. Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsi hər bir müəssisənin işgötürənindən məzuniyyətlərin uçotunu dürüst və vaxtında aparmağa borclu olduğunu müəyyən etməklə həmin vəzifəni icrasını onun üzərinə qoyur.

Bu uçotun aparılması bir qayda olaraq hər bir müəssisənin kadrlar şöbəsində aparılır. Kadrlar şöbəsində hər bir işçinin T-2 formalı şəxsi vəzifəsində işçilərə verilən iş illəri məzuniyyətinin növü, verildiyi tarix, verilmiş əmrin nömrəsi, tarixi, işə başlayacağı gün göstərilməklə sadələşdirilmiş kargüzərliq yolu ilə aparılır.

İqtisadi imkana malik olan müəssisələrdə işçilərə verilmiş məzuniyyətlərin uçotu kompüter proqramları ilə aparıla bilər.

6. Uçotun aparılmasında çətinliqə yol verilməməsi və bu uçotun düzgün aparılması üçün qanun müəyyən etmişdir ki, işçilərə verilən məzuniyyətlərin uçotu hər bir işçinin iş yeri üzrə aparılmalıdır.

7. İndi qanunla müəyyən edilmiş bu norma respublikamızda ilk dəfə əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM-in 138-ci maddəsi ilə yuxarıda istinad edilən

Qanununun 20-ci maddəsi müqayisə edilərkən şərh edilən maddədə bir neçə fərqin olduğu aydın görünür. Əgər istinad edilən Qanunun 20-ci maddəsinin ikinci hissəsində məzuniyyətlərin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı 10 gün qalmış verilməli idisə, hazırda qüvvədə olan AR ƏM-in 138-ci maddəsinin ikinci hissəsi həmin müddəti yarımdayarı azaldaraq azı 5 günə endirdi.

"Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə ilk dəfə olaraq "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" BƏT-in 132 nömrəli Konvensiyasının (1970) 12-ci maddəsinə uyğun "İşçinin iradəsinə zidd olaraq onun məzuniyyətdən imtina etməsi barədə verilən əmr (sərəncam, qərar) etibarsız sayılır" norması salınmışdı. Lakin AR ƏM qəbul edilərkən beynəlxalq hüquqda tanınmış həmin norma AR ƏM-in 138-ci maddəsinin redaksiyasına daxil edilmədi. Həmin normanın şərh edilən bu maddəyə daxil edilməsi məqsədə müvafiq olardı.

8. Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması qaydasının qanunla tənzimlənməsi hər şeydən əvvəl işçilərin konstitusiyaya ilə təsbit edilmiş məzuniyyət hüququnun real həyata keçirilməsi, hər bir işçinin məzuniyyət hüququndan natura formasında istifadə etməsi, məzuniyyətlərin pul ilə əvəz olunmasına yol verilməməsi məqsədlərini daşıyır. Bu məqsədlər nəticə etibarı ilə ictimai faydalı əməklə məşğul olan hər bir işçinin can sağlamlığına dövlət tərəfindən göstərilən qayğının təcəssümüdür.

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 sisteminə 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.

1. Şərh edilən maddə işçilərə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən əmək haqqı anlayışına daxil olan nəzərə alınan və alınmayan əmək haqqı növlərini, habelə əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydasını müəyyənləşdirir.

2. AR ƏM-in 154-cü maddəsinə görə 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 ödəmələrin məcmusudur.

Bu maddənin ikinci hissəsi ilə 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.

3. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 nömrəli Fərmanının 2-ci bəndi ilə AR ƏM-in 169-cu maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq "icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir.

4. "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin müəyyən edilməsi və məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydasının təsdiq edilməsi barədə" AR NK-nin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və nəzərə alınmayan ödənclərin geniş siyahısı" (1 nömrəli əlavə) və "Məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası" (2 nömrəli əlavə) təsdiq edilmişdir. "AR NK-nin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş Siyahısı"na AR NK-nin 2003-cü il 17 dekabr tarixli 158 nömrəli və 2005-ci il 7 fevral tarixli 22 nömrəli qərarı ilə əlavələr edilmişdir.

5. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin geniş siyahısı AR ƏM-in 177-ci maddəsinə uyğun olaraq əmək məzuniyyəti üçün orta əmək haqqı hesablanarkən tətbiq edilir.

6. Bu siyahı iki hissəyə bölünür. Birinci hissəyə orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan, ikinci hissəyə isə nəzərə alınmayan ödənclər daxil edilmişdir.

7. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan geniş siyahıya aşağıdakı ödənclər daxil edilmişdir:

– faktiki işlənmiş vaxt üzrə tarif (vəzifə) maaşı;
– müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatlar; "Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2002-ci il 24 avqust tarixli 774 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Dövlət qulluqçularının mükafatlandırılmasının növləri və qaydaları haqqında Əsasnamə"də nəzərdə tutulmuş kollektiv fərdi mükafatlar; (müəssisə, idarə və təşkilatlarda normativ hüquqi aktlarda, kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqaviləsində istehsalın səmərəliliyinin və işin keyfiyyətinin artırılmasında işçilərin maddi marağını gücləndirmək məqsədi ilə mükafatlandırma, o cümlədən il ərzində işin yekununa görə mükafat, xidmət illərinə görə mükafat və əmək haqqı funksiyalarının yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar digər mükafatlar əməyin ödənilməsi sistemləri ilə nəzərdə tutulmuş mükafatlar sayılır.)

– kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejiminin işə, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada görə, qulluq stajına, xidmət illərinə, ixtisas dərəcəsinə, hakimiyyət səlahiyyətlərinin icrasına, xüsusi rütbə maaşına (əlavəsinə) və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı;

– uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılmış fasilələrin ödənilməsi;

– səhra, susuz və yüksək dağlıq yerlərdə əmsallar üzrə əlavə ödənişlər;

- iş vaxtından artıq iş saatlarının ödənilməsi;
- istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işə görə ödənilmə;
- işçinin təqsiri olmadan zay (yararsız) sayılan məhsulun istehsalına, boşda-
yanmaya, hasilat normalarını yerinə yetirmədiyinə, soyuq və isti havalar şəraitində
fasilələrə və işin dayandırılmasına görə ödəmələr;
- müvəqqəti əvəzetməyə görə ödəmə;
- qanunvericilikdə işçilərin iş yerlərinin və orta əmək haqqının saxlanıldığı, əvvəlki
əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilməyi və əvvəlki vəzi-
fəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanıldığı hallarda;
- məcburi işburaxma dövrünün ödənilməsi;
- əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti dövründə saxlanılan orta əmək haqqı;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət;
- qəzet, jurnal, nəşriyyat, radio və televiziya, informasiya agentliklərinin ştatlarında
olan ədəbi işçilərə ədəbiyyat qonarı;
- fondlardan verilən qonorarlar, daimi xarakter daşıyan müəlliflik, artist qonaraları
və quruluş haqqı.

8. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alın-
mayan ödənişlərin geniş siyahısına aşağıdakı ödəmələr daxil edilmişdir:

- birdəfəlik xarakter daşıyan əlavə mükafatların bütün növləri, yubiley və bayram
günləri, anadan olma günlər ilə bağlı və digər analoji hallarda verilən həvəsləndirici
ödəmələr (mükafatlar da daxil olmaqla);
- işçinin öz vəzifəsinə aid olmayan ayrı-ayrı tapşırıqların yerinə yetirilməsinə görə
ödəmələr;
- əmək alətlərinin, vasitələrinin və digər əşyaların amortizasiyasına görə pul əvəzi;
- maddi yardım şəklində verilən müxtəlif növ ödənişlər;
- ezamiyyət ilə bağlı verilən ödəmələr, çöl xərcləri, daimi işi yolda olan, yaxud
gediş-gəliş və ya gəzən xarakter daşıyan işçilərə ödənilən əlavələr, bilavasitə tikintidə
çalışan işçilər üçün səyyar xarakterli işə görə, işin növbə metodu ilə yerinə yetirilməsinə
görə əlavələr;
- ayrı-ayrı işçilərə pulsuz verilmiş mənzil, kommunal xidmətlərin, yanacaqın,
nəqliyyatda gediş biletlərinin dəyəri və ya onların kompensasiyası;
- işçilərə verilən iş paltarlarının, iş ayaqqabularının və başqa fərdi mühafizə vasitə-
lərinin, sabunun, başqa yuyucu vasitələrin, südün və müalicə-profilaktika qidalarının dəyəri;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda pulsuz qidaların dəyəri (pulsuz kollektiv
yeməklər, müəssisənin mənfəətinin hesabına işçilərə pulsuz və ya güzəştli şərtlərlə
verilən yeməklər);
- sanatoriya-kurort müalicəsinə və istirahət evlərinə yollayışların dəyəri;
- başqa əraziyə işə keçirildikdə və yaxud köçdükdə mənzil kirayəsi və əmlakın daşın-
ması üzrə xərclərin ödənilməsi;
- istehsalatdan ayrılmaqla təhsil almağa göndərilmiş işçilərə müəssisə və təşkilatlar
tərəfindən ödəmələr, təqaüdlər;
- yarış, baxış və müsabiqə qaliblərinə verilən pul mükafatları;
- gənc mütəxəssislərə ali və yaxud orta ixtisas təhsil müəssisəsini qurtardıqdan son-
ra verilən məzuniyyət zamanı müəssisələr, idarələr, təşkilatların hesabına ödənilən
müavinətlər;

– mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr.

9. "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması Qaydası" AR NK-in 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə tədiq edilmiş 2 nömrəli əlavəyə görə AR ƏM-in 139-cu maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı aşağıdakı qaydada əmsallaşdırılır:

$$\text{– Orta aylıq əmək haqqı} = \frac{(\Theta H1 \times \Theta 1 + \Theta H2 \times \Theta 2 + \dots) + \Theta H}{N}$$

Burada $\Theta H1$, $\Theta H2 \dots$ tarif (vəzifə) maaşlarının sonuncu gütləvi artımından əvvəlki ayı-ayrı artım dövrlərində işçinin əmək haqqının cəmi;

ΘH - tarif (vəzifə) maaşlarının sonuncu kütləvi artımından sonrakı aylar üzrə işçinin əmək haqqının cəmi;

$\Theta 1$, $\Theta 2 \dots$ son kütləvi artımdan sonra tarif (vəzifə) maaşının əvvəlki kütləvi artım dövrlərində tarif (vəzifə) maaşlarına olan nisbətindən alınan təshih əmsalları;

N - məzuniyyət haqqı hesablanarkən nəzərə alınan ayların sayı.

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı əmsallaşdırılarkən tarif (vəzifə) maaşına faizlə (əmsalla) müəyyən edilməyən əlavələr əmsallaşdırılır

Qanunvericilikdə müəyyən olunmuş tarif (vəzifə) maaşları büdcədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda kütləvi şəkildə artırıldıqda və ya təsərrüfat hesablı müəssisələrdə kollektiv müqavilə şərtlərinə əsasən tarif (vəzifə) maaşları kütləvi şəkildə artırıldıqda orta əmək haqqının əmsallaşdırılması hazırkı, qaydaya əsasən həmin müəssisə, idarə və təşkilatlarda müstəqil surətdə aparılır.

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 (30) işçiyə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilərkən də tətbiq edilir.

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.

1. İşçi əvvəlki illərdə başqa müəssisə, idarə və təşkilatda işləyib-ışləməməsindən asılı olmayaraq hər hansı bir müəssisənin işəgötürəni ilə yeni əmək müqaviləsi bağlayaraq əmək fəaliyyətinə başlayırsa birinci iş ilinə görə əmək məzuniyyətindən əmək müqaviləsi bağlandığı vaxtdan azı altı ay işlədikdən sonra istifadə etmək hüququnu əldə edir. İşçinin ikinci və sonrakı iş illəri üçün məzuniyyətləri istənilən vaxt, yəni iş ilinin müvafiq vaxtında məzuniyyətlərin verilməsi növbəliliyi cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtda verilə bilər.

2. Şərh edilən maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, məzuniyyətin hansı iş ili (və yaxud iş illəri) üçün verilməsindən asılı olmayaraq məzuniyyətə buraxıldığı aydan əvvəlki 12 təqvim ayının orta əmək haqqına əsasən məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanır.

Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəncilər AR NK-nin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş Siyahısı"na əsasən müəyyən edilir.

3. Məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının hesablanma qaydası əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də nəzərdə tutulmamışdır. O zamanlar məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının hesablanması bir sıra normativ hüquqi aktlar ilə tənzimlənirdi.

Məzuniyyət dövründə əmək haqqının hesablanması üçün o vaxtlar işçinin 12 ay ərzində qazandığı əmək haqqı əvvəlcə 12-yə, (iş ilində ayların sayı) sonra isə 25,4-ə (altı günlük iş həftəsində illik orta aylıq iş günlərinin sayı) bölünür, alınmış bir günlük əmək haqqı təqvim üzrə məzuniyyət dövrünün iş günlərinə vurulur və məzuniyyət dövrü üçün əmək haqqı müəyyən edilirdi.

Bu qayda əvvəllər qüvvədə olmuş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə dəyişildi. Həmin qanuna görə işçilərin məzuniyyət müddətləri artıq iş günü ilə deyil, təqvim günü ilə hesablandığı üçün ilin təqvim günlərinin orta illik miqdarı da dəyişildi. Belə ki, yuxarıda istinad edilən və hazırda qüvvədəən düşmüş "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 27-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edildi ki, məzuniyyət günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ötrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə orta aylıq əmək haqqı tapılmalı və alınan məbləğ ayın təqvim günlərinin orta illik miqdarına - 30,4-ə (ilin 365 təqvim günü bölünsün ilin 12 ayına = 30,4) bölmək yolu ilə bir günlük əmək haqqının məbləği müəyyənləşməlidir. Bu qayda ilə müəyyən edilən bir günlük əmək haqqının məbləği məzuniyyətin müddətinin təqvim günlərinin sayına vurulmalıdır.

AR ƏM qəbul edilərkən "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 27-ci maddəsinin mətninə cüzi redaktə edilərək həmin normanın şərtləri AR ƏM-in 140-cı maddəsində öz əksini tapdı.

4. Əgər işçi əmək müqaviləsi bağlayaraq və əmək fəaliyyətinə faktik başladığı gündən altı ay keçdikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyətinə çıxmaq arzusunda olarsa, bu barədə işəgötürənə yazılı ərizə ilə müraciət edə bilər.

AR ƏM-in 140-cı maddəsinin ikinci hissəsinə görə işçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili başa çatanaqədək əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgötürənlə razılaşdığı vaxtda verilə bilər.

5. Qanunda müəyyən edildiyi kimi bu qayda işçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə həmin iş ili (iş illəri üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə (AR ƏM-in 135-ci maddəsinin ikinci hissəsi) və əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçinin istifadə etmədiyi məzuniyyətə görə (AR ƏM-in 144-cü maddəsi) pul əvəzinin ödənilməsi üçün əmək haqqı hesablanarkən də tətbiq edilir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, məzuniyyət haqqı hesablanarkən AR ƏM-in 130-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş əsaslara görə, işçilərin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə müəyyən müddətə verilmiş ödənişsiz məzuniyyət müddəti məzuniyyət haqqı hesablanan dövrə daxil edilmir.

6. Əvvəllər olduğu kimi, AR ƏM ilə indi də müəyyən edilmişdir ki, məzuniyyət vaxtı üçün işçiyə ödənilməli olan orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən azı 3 gün qalmış verilir. Bu hal məzuniyyətə çıxan işçinin məzuniyyətdən daha səmərəli istifadə etməsinə xidmət edir. Belə ki, bir çox hallarda işçilər məzuniyyətə çıxarkən kurort zonalarına və ya müalicə olunmaq üçün sanatoriyaya, yaxud başqa yaşayış məntəqəsində yaşayan yaxın qohumlarının və ya tanışlarının yaşadığı yerə gedirlər. Bu, həmçinin işçinin yola hazırlanması, nəqliyyat üçün biletin alınması, qohumlarına müəyyən hədiyyələrin hazırlanması və sair məişət xarakterli işlərin görülməsi üçün lazımi işlərin məzuniyyətə çıxmamışdan əvvəl həyata keçirməsinə maddi imkan yaratmaq və məzuniyyət müddəti dövrünü isə daha səmərəli və məqsədyönlü keçirməsinə sərf etmək üçün müəyyən şəraitin yaradılması məqsədini daşıyır.

7. İşçinin əmək məzuniyyətindən daha səmərəli istifadə etməsi üçün qanunda başqa bir norma da müəyyən edilmişdir. Belə ki, əgər məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı müəyyən səbəbdən işçinin məzuniyyəti başladıqdan sonra ödənilmişdirsə, onun tələbi ilə məzuniyyətin başlanma vaxtı əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanıla bilər. Lakin burada bir hal unudulmamalıdır ki, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hər hansı bir səbəbə görə gecikdirildikdə, işçinin tələbi ilə məzuniyyətin başlanma vaxtının əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanmasına o zaman yol verilir ki, əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmasın.

8. Təcrübədə çox zaman işçi məzuniyyətdə olarkən həm dövlət tərəfindən, həm də müəssisə rəhbəri tərəfindən işçilərin əmək haqları kütləvi sürətdə müəyyən faiz artırılır. Belə hallarda məzuniyyət vaxtı üçün hesablanmış orta əmək haqqı da əmsallaşdırılmalıdır.

"Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması Qaydası" (2 nömrəli əlavə) AR NK-nin 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. (Ətraflı bax: AR ƏM-in 139-cu maddəsinin şərhini).

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 ödəmələrin, yardımların verilməsini tənzimləyən qaydalar hazırlayıb qəbul edir.

1. AR ƏM-in 141-ci maddəsi işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması üçün əlavə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrin) verilməsi şərtlərini tənzimləyir. Bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə əmək müqaviləsində və kollektiv müqavilədə, həmçinin kollektiv müqavilə olmayan müəssisələrdə, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanılması xərclərinin smetasında müəyyən məbləğdə sosial-məişət müavinətinin ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, məzuniyyətdə olan işçiyə verilən məzuniyyət pulu ilə yanaşı, həm də bu əlavə sosial-məişət müavinət növləri (müavinət, yardım və digər ödəmələr) ödənilməlidir.

2. AR ƏM-in 141-ci maddəsinin həm sərəlvhəsində, həm də mətnində "sosial-məişət müavinəti" termini işlədilir. Bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş ödəmələr və habelə işçilərə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə büdcədən maliyyələşdirilən təşkilatların saxlanılması xərclərinin smetasında nəzərdə tutulmuş digər ödəmələrin hamısı sosial-məişət müavinətləri adlanır. "Sosial-məişət müavinəti" termini həm də məna (yəni məzuniyyətdə olan işçilərə müəyyən məbləğdə "sosial-məişət müavinəti"nin ödənilməsi) və həm də geniş məna (yəni AR ƏM-in 141-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş bütün ödəmə növləri (müəyyən məbləğdə sosial-məişət müavinəti, müəssisənin hesabına işçinin istirahət-sağlamlıq müəssisəsinə göndərilməsi, ailə-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün maddi yardımların və sair ödəmə növlərinin verilməsi) başa düşülməlidir. Bu maddənin mətnində işlədilən "sosial-məişət müavinəti" (dar məna), AR ƏM-in 141-ci maddəsinin sərəlvhəsində sosial-məişət müavinətlərinin geniş məna (yəni işlədilən müavinətlərin bir növüdür).

3. Nəzərə alınmalıdır ki, işçilərə sosial-məişət müavinətləri onlara məzuniyyət verilən dövrə görə, məzuniyyətə gedən vaxtda ödənilir. Əgər işçiyə məzuniyyət 2000/2001-ci il illəri üçün 2003-cü ildə verilsə, ona məzuniyyət pulu ilə yanaşı 2000-ci il üçün nəzərdə tutulmuş sosial-məişət müavinətləri də ödənilməlidir.

4. AR ƏM-in 141-ci maddəsinin birinci hissəsində "işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması" deyildikdə - məzuniyyətdə olan işçiyə bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş və digər əlavə sosial-məişət müavinətləri növlərinin bir və ya bir neçəsinin verilməsi və onların dəqiq məbləğinin müəyyən edilməsi əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə, kollektiv müqavilə olmayan müəssisələrdə, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanılması xərclərinin smetasında nəzərdə tutulması başa düşülməlidir.

5. Əlavə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) ödənilməsi əmək şəraitinin əlavə şərtidir (AR ƏM-in 55-ci maddəsi).

6. Əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə məzuniyyətdə olan işçiyə əlavə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) ödənilməsi əmək müqaviləsində əmək şəraitinin əlavə şərti kimi nəzərdə tutulmalıdır (AR ƏM-in 55-ci maddəsi). Əmək şəraitinin həmin əlavə şəraitinin dairəsi, qüvvədə olması müddəti

və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişilməsi təərflərin (işəgötürənin və işçinin) qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

7. AR ƏM-in 141-ci maddəsinə görə məzuniyyətdə olan işçiyə əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə ödənilməsi nəzərdə tutulan sosial-məişət müavinətləri (müavinət, yardım və digər ödəmələr) aşağıdakı üç hissəyə ayrılır:

- a) işçiyə müəyyən məbləğdə sosial-məişət müavinətinin (dar mənada) ödənilməsi;
- b) müəssisənin vəsaiti hesabına istirahət-sağlamlıq müəssisəsinə göndərilməsi;
- c) işçinin ailə-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün digər tədbirlərin görülməsi məqsədi ilə müəyyən məbləğdə maddi yardımın ödənilməsi.

8. Şərh edilən maddənin birinci hissəsində işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə nəzərdə tutulmuş müavinət (ödəmə) növləri (işçiyə sosial-məişət müavinətinin ödənilməsi, müəssisənin hesabına işçinin istehsalat-sağlamlıq müəssisələrinə göndərilməsi, ailə-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün digər tədbirlərin görülməsinə görə maddi yardımın verilməsi) müfəssəl deyildir. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilələrdə, kollektiv müqavilə olmayan müəssisədə, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin və təşkilatların saxlanması xərclərinin smetasında işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması məqsədi ilə sosial-məişət müavinətlərinin (geniş mənada) digər növləri də nəzərdə tutula bilər (əsasən, birdəfəlik mükafatların verilməsi və s.).

AR ƏM-in 2-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, AR ƏM fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir. Ona görə də bu, Məcəllənin 141-ci maddəsində işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə nəzərdə tutulmuş müvafiq sosial-məişət müavinətləri növlərinin minimum həddidir. AR ƏM-in 141-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı işçilərə məzuniyyət vaxtı üçün bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş ödənişlərin, yardımların verilməsini tənzimləyən qaydaları işləyib hazırlayır.

9. Məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması üçün müvafiq sənədlərdə – əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə, kollektiv müqavilə olmayan müəssisələrdə, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanması xərclərinin smetasında nəzərdə tutulmuş sosial-məişət müavinətləri (müavinət, yardım və digər ödəmələr) məzuniyyətin hər bir növündən (əmək məzuniyyətindən, sosial, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətindən) istifadə edilən vaxtda verilməlidir. Çünki qanun nəzərdə tutulmuş əlavə sosial-məişət müavinətlərinin işçiyə ödənilməsinə onun hansı növ məzuniyyət hüququndan istifadə etməsi ilə əlaqələndirilmir.

10. Əmək məzuniyyətinə çıxan işçilərə əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə, həmçinin kollektiv müqavilə olmayan müəssisədə, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanması xərclərinin smetasında məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə ödənilməsi nəzərdə tutulan sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) ödənilməsi işçiyə əmək məzuniyyəti vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı ilə eyni vaxtda məzuniyyətin başlanmasına ən gec üç gün qalmış ödənilir. Sosial, yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətlərinə çıxan işçilərə isə nəzərdə tutulan bu sosial-məişət müavinətləri (müavinət, yardım və digər ödəmələr) onların ərizələri əsasında, ailə-məişət şəraiti və maddi vəziyyət-

ləri nəzərə alınaraq ödənilir. Bu halda da işçilərə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) ödənilməsi işçiyə (sosial, yaradıcılıq və təhsil) məzuniyyəti verilməsi barədə işəgötürənin əmri ilə rəsmiləşdirilməlidir.

Əlavə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) ödənilməsi şərtləri bu ödəmə növlərinin dəqiq miqdarı və müddəti müəssisələrin (təsərrüfat hesablı müəssisələrin) kollektiv müqaviləsində, kollektiv müqavilə olmayan müəssisələrdə isə işəgötürənin və ya işəgötürənin nümayəndəli orqanı tərəfindən hazırlanmış qəbul edilmiş, "İşçilərin məzuniyyət vaxtı üçün sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) verilməsi Qaydaları"na müvafiq və ya əmək müqaviləsində tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Büdcədən maliyyələşdirilən idarə və təşkilatlarda isə əlavə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) miqdarı bu təşkilatın saxlanması xərclərinin smetasında həmin məqsəd üçün nəzərdə tutulmuş vəsait dairəsində müəyyən edilir.

11. AR ƏM-in 131-ci maddəsinə görə işçi birinci iş ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə hüququnu əmək müqaviləsinin bağlandığı andan başlayaraq altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir. İşçiyə ikinci və sonrakı iş illəri üçün əmək məzuniyyəti işəgötürənlə razılaşdırılmış və növbəlik cədvəlində nəzərdə tutulmuş vaxtda verilə bilər. Təqvim ili ərzində işçinin iki iş ilinə görə məzuniyyət hüququ olduqda həmin təqvim ilində işçi hər iki iş ilinə görə məzuniyyətdən birlikdə istifadə etdikdə müavinət, yardım və digər ödəmələr hər iki məzuniyyətə görə verilir.

12. Əgər müəssisə, idarə və təşkilatın ayrı-ayrı işçilərinin əmək müqavilələrində əlavə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) ödənilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, bu ödəmələr bütün işçilərə deyil, yalnız əmək müqavilələrində nəzərdə tutulmuş işçilərə ödənilir. Lakin əlavə sosial-məişət müavinətinin ödənilməsi, onun ödəmə növü, miqdarı, müddəti müəssisənin kollektiv müqaviləsində nəzərdə tutulmuşdursa, həmin ödəmə növləri (müavinət, yardım və digər ödəmələr) müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvədə olmadıqdan sonra bu müəssisə ilə (işəgötürənlə) əmək müqaviləsi bağlayan işçilərə də verilməlidir.

13. AR ƏM-in 137-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə əmək məzuniyyəti işçinin arzusu ilə hissələrə bölünərək verilə bilər. Əmək məzuniyyəti hissələrə bölünərək verildikdə əlavə sosial-məişət müavinətləri (müavinət, yardım və digər ödəmələr) işçinin arzusu ilə bu hissələrin biri verildiyi vaxtda ödənilə bilər. Nəzərə alınmalıdır ki, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən sosial-məişət müavinətləri (geniş mənada) nəzərə alınmır və əmsallaşdırılmır.

14. AR ƏM-in 141-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı işçilərə məzuniyyət vaxtı üçün bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş ödəmələrin, yardımların verilməsini tənzimləyən qaydalar işləyib hazırlayır.

15. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvədə qalması və bununla bağlı hüquqi tənzimlənmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 nömrəli fərmanının ikinci bəndinin üçüncü abzası ilə müəyyən edilmişdir ki, AR ƏM-in 141-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR ƏƏSMN həyata keçirir.

"İşçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə müavinət, yardım və digər ödəmələrin verilməsi Qaydaları" AR ƏƏSMN Kollegiyasının 2002-ci il 4 iyul tarixli 8-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Həmin "Qaydalar" AR ƏN-də 2002-ci il iyul ayının 22-də 2887 nömrə ilə qeydə alınmışdır.

Bu "Qaydalar" AR ƏM-in 141-ci maddəsinə uyğun olaraq işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması üçün müvafiq müavinət, yardım və digər ödəmələrin verilməsi şərtlərini tənzimləyir.

16. AR ƏƏSMN tərəfindən işlənilib hazırlanmış və təsdiq edilmiş "İşçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə müavinət, yardım və digər ödəmələrin verilməsi Qaydaları"nın normaları mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə, idarə və təşkilatların işçilərinə şamil edilir.

17. AR ƏM-in 141-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə işçilərə məzuniyyət vaxtı üçün bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş ödəmələrin, yardımların və digər ödəmələrin verilməsi qaydaları, həmçinin işəgötürən və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanı tərəfindən də hazırlanıb qəbul edilir. Bu Qaydalarda təsərrüfat hesablı müəssisələrin maddi imkanları nəzərə alınmaqla işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə sosial-məişət müavinətlərinin (müavinət, yardım və digər ödəmələrinin) verilməsi şərtləri, qaydaları, sosial-məişət müavinətlərinin növləri, konkret miqdarı və müddətləri göstərilir.

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 ödəmələrin verilməsi üçün vəsaiti və onun mənbəyini müəyyən etməlidir.

1. Əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətinə çıxan hər bir işçiyə məzuniyyət vaxtı üçün saxlanılan orta əmək haqqı müəssisədə, təşkilatda təsdiq edilmiş əməyin ödənilməsi vəsaiti hesabına verilməsi nəzərdə tutulur və məzuniyyətin başlanmasına əvvəlcədən bir neçə gün qalmış (azı 3 gün) ödənilir.

2. Kollektiv müqavilələrdə işçilər üçün müəyyən edilmiş ödənişli məzuniyyət növlərinə görə orta əmək haqqı müəssisənin gəliri hesabına ödənilir.

3. Uşağa qulluq etmək üçün işləyən valideynlərdən birinə, yaxud ailənin başqa üzvünə uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü, qismən ödənişli məzuniyyət dövründə onlara qanunvericiliklə müəyyən edilmiş aylıq müavinət AR DSMF hesabına ödənilir (**Ətraflı bax:** "Məcəburi dövlət sosial sığorta ödəmələrinin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətlərin hesablanması və ödənilməsi haqqında" AR NK-nin 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin 2-ci bəndinə).

4. İşçi ödənişsiz məzuniyyət hüququndan istifadə etdikdə ona bu dövr üçün müəssisədə təsdiq edilmiş əməyin ödənilməsi vəsaiti hesabına orta əmək haqqı ödənilmir.

5. AR ƏM-in 142-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, bu Məcəllənin 141-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müavinət, yardım və digər ödəmələrin verilməsi üçün pul vəsaitini və onun mənbəyini işəgötürən müəyyən edir. AR ƏƏSMN Kollegiyasının 2002-ci il 4 iyul tarixli

8 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "İşçilərin məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədi ilə müavinət, yardım və digər ödəncələrin verilməsi Qaydaları"nın 14-cü bəndi ilə müəyyən edilmişdir ki, büdcədən maliyyələşən təşkilatlarda bu Qaydalara uyğun olaraq müavinət, yardım və digər ödəncələrin verilməsi həmin təşkilatların xərc smetalarının müvafiq maddəsində nəzərdə tutulmuş vəsait dairəsində büdcə vəsaiti, digər müəssisələrdə isə sərəncamında qalan xalis mənfəət hesabına ödənilir.

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 işdənçıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir.

2. İşçi bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada məzuniyyətdən istifadə etməmək istəmədikdə ona bu Məcəllənin 144-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilir.

1. AR ƏM-in 143-cü maddəsinin normaları əmək münasibətlərinə xitam verilərkən işçinin məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi şərtini və qaydasını tənzimləyir.

2. MDB-nin məkanında bir sıra dövlətlərin Əmək Məcəllələrində, o cümlədən AR ƏM-də "əmək müqaviləsinin xitam edilməsi", "əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi" və ya "işdənçıxarma" terminləri işlədilir.

Normativ hüquqi aktlarda, habelə hüquq ədəbiyyatında "əmək müqaviləsinin xitam edilməsi", bu müqavilənin qüvvəsinin dayandırılmasının ümumi anlayışı kimi daha geniş mənada işlədilir. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsi – bu müqavilənin qanunda nəzərdə tutulmuş hər hansı bir qanuni əsasla (bu məcəllənin 76-cı maddəsi) və eləcə də əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əlavə hallara əsasən (AR ƏM-in 75-ci maddəsi) pozulması başa düşülür. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsi, həm də bu müqavilə tərəflərinin iradəsindən asılı olan (misal üçün: tərəflərdən birinin təşəbbüsü – AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "a" bəndi; tərəflərin qarşılıqlı razılığı – AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "a" bəndi) və həm də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan (misal üçün: işçinin nəqliyyat vasitələrini idarə etmə 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 – AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "c" bəndi; hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda – AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "a" bəndi, işçi vəfat etdikdə – AR ƏM-in 74-cü maddəsinin "e" bəndi və s.), lakin qanunda nəzərdə tutulmuş hər hansı bir qanuni əsasla pozulmasıdır.

"Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi" isə bu müqavilənin tərəflərindən birinin (işçinin və ya işəgötürənin) təşəbbüsü ilə pozulmasıdır. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi eyni zamanda həm də əmək müqaviləsinin "xitam edilməsi" deməkdir.

"İşdənçıxarma" və ya "işdənçıxma" (tərəflərin iradəsindən asılı olaraq) – əmək müqaviləsinin xitam olunması ilə əlaqədar bu müqavilənin hər iki tərəfinin və ya tərəflərdən hər hansı birinin iradəsini ifadə edən və rəsmiləşdirilməsini bildirən anlayışdır.

3. AR ƏM-in 143-cü maddəsində əmək münasibətlərinə xitam verilərkən hansı növ məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi aydın açıqlanmışdır. Hesab etmək olar ki, buraya əsasən əmək məzuniyyəti daxildir. Eyni zamanda qanunvericilikdə və lokal aktlarda müəyyən olunmuş digər əsaslarla əmək müqaviləsinə xitam verildikdə də (AR ƏM-in 69-cu maddəsi ilə əmək müqaviləsi işçinin təşəbbüsü ilə ləğv edilməsi istisna olmaqla) işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir, işdənçıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilə bilər.

4. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinə görə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçiyə onun arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün məzuniyyət verilməli və məzuniyyətin qurtardığı gün (sonuncu iş günü) əmək müqaviləsinin xitam olunması hesab edilə bilər.

5. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi işçinin arzusu ilə realizə edilə bilər. Qanunla işçiyə verilmiş bu hüquqdan istifadə etmək işçinin iradəsindən asılıdır. Burada qanunun, işçiyə verilmiş bu hüquqdan istifadə etməsi üçün əmək müqaviləsinin xitam edilməsi əsası heç bir rol oynamır. AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin 2000-ci il 28 fevral tarixli qərarı ilə AR ƏM-in 143-cü maddəsinin birinci hissəsində, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "a" və "ç" bəndləri ilə əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdıran müddəaları AR Konstitusiyasının 25-ci, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddənin I hissəsinə uyğun olmadığı üçün qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir. Qanun əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işəgötürənə müvafiq iş ilində məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçiyə həmin iş ili (illəri) üçün mütləq hal kimi məzuniyyət vermək və məzuniyyətin sonuncu günü əmək müqaviləsinə xitam etmək hüququ vermir. Qanun bu hüququ işəgötürənə deyil, yalnız işçiyə vermişdir.

6. Müddətli əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması ilə əlaqədar əmək münasibətlərinə xitam verilməsi hallarına da AR ƏM-in 143-cü maddəsinin norması şamil edilə bilər. Bu zaman əmək müqaviləsinin müddəti başa çatanaqədər onun müddəti uzadılmış hesab edilir.

7. Əsas iş yerindən əlavə əvəzçilik üzrə başqa müəssisə və təşkilatda işləyən işçilərin də əmək münasibətinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi üçün AR ƏM-in 143-cü maddəsinin şərtləri və qaydaları şamil olunur.

8. Əgər işçi əmək münasibətlərinə xitam verilərkən cari və əvvəlki iş illərində istifadə etmədiyi məzuniyyətdən (məzuniyyətlərdən) natura formasında faktiki olaraq istifadə etmək istəmədikdə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilə bilər məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilir.

9. AR ƏM-in 69-cu maddəsinin altıncı hissəsinə görə işçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə onu müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər.

AR ƏM-in 69-cu maddəsinin altıncı hissəsi bu Məcəllənin 143-cü maddəsinin norması ilə onunla fərqlənir ki, əmək müqaviləsi işçinin təşəbbüsü ilə ləğv edildikdə AR ƏM-in 69-cu maddəsinin normaları, işəgötürənin təşəbbüsü ilə və ya tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda xitam olunduqda isə AR ƏM-in 143-cü maddəsinin normaları tətbiq edilir.

Maddə 144.* İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün pul əvəzinin verilməsi

1. *Çıxarılıb. (30)*
2. *Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.*
3. *Əmək münasibətlərinə xitam verilərəkən bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrinə 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 verilərəkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər.*

1. İşəgötürənlə əmək münasibətində olan işçilərə AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlər verilir.

2. Hər bir işçi məzuniyyət hüququnu həmin məzuniyyəti natura formasında istifadə etməklə həyata keçirməlidir.

3. İşəgötürənlə əmək münasibətində olan işçi müvafiq iş ilinə (illərinə) görə əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilir.

4. Əmək müqaviləsinin xitam edilməsi ilə əlaqədar işdən çıxarılmış sabiq işçiyə vaxtı ilə istifadə etmədiyi məzuniyyəti artıq natura formasında vermək mümkün olmadığı üçün bu məzuniyyətin bütün iş illərinin pul ilə əvəz olunmasına müstəsna hal kimi icazə verilir.

AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı bir şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.

Burada "bütün iş illəri" deyildikdə 1999-cu il iyul ayının 1-dən sonra yaranmış hüquq münasibətləri nəzərdə tutulmalıdır. Çünki AR ƏM bu tarixdən qüvvəyə minmişdir. Hər bir normativ hüquqi akt qüvvəyə mindikdən sonra yaranan hüquq münasibətlərini tənzimləyir. AR Konstitusiyaya Məhkəməsi "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair" 2002-ci il 29 noyabr tarixli qərarı ilə AR ƏM-in 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə şərh edərək göstərmişdir: "Əmək müqaviləsinə xitam verilərəkən 1999-cu il iyul ayının 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq ödənilməlidir".

5. Qanun əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasından və səbəbindən asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və məhdudiyət qoyulmadan istifadə

etmədiyi (1999-cu il iyul ayının 1-dən sonrakı) iş illərinin yalnız əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzinin ödənilməsinə yol verir.

6. Şərh olunan bu maddənin üçüncü hissəsinə görə isə əmək münasibətlərinə xitam verildikən bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir. AR ƏM-in 115-ci maddəsi əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə işçilərə verilən əlavə məzuniyyətlərin müddətlərini və verilmə qaydasını, 116-cı maddəsi isə əmək stacına görə işçilərə əlavə məzuniyyətlərin müddətlərini və verilmə qaydasını tənzimləyir.

7. Əmək müqaviləsinin xitamı ilə əlaqədar işçiyə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi hesablanıb ödənilərkən də AR ƏM-in 140-cı maddəsinin normaları tətbiq edilir.

8. İşçi cari iş ilini tam işləmişdirsə, məzuniyyətin pul əvəzi ona tam həcmində hesablanıb ödənilməlidir.

9. Ümumitəhsil, texniki peşə məktəblərinin müəllimləri, ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinin professor-müəllim heyəti on aylıq təhsil ilini başa çatdırdıqdan sonra əmək müqaviləsinə xitam verdikdə (işdən çıxdıqda) 56 təqvim günü müddətində məzuniyyətin pul əvəzini alacaqdır.

10. Əvəzçilik üzrə işləyən işçilər də müəssisənin əsas işçiləri kimi işdən çıxarkən istifadə etmədikləri məzuniyyətə görə pul əvəzini almaq hüququna malikdirlər.

11. İşçi iş ili ərzində 12 aydan az işləyib, işdən çıxarsa məzuniyyətin pul əvəzi ödəmək üçün orta aylıq əmək haqqı onun faktik işlədiyi tam təqvim aylarına əsasən hesablanır.

12. İşçinin istifadə etmədiyi məzuniyyət vaxtı üçün hesablanmış pul əvəzinin orta əmək haqqı da qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmsallaşdırılıb ödənilməlidir.

13. İşçi iş ilinin hesabına avans olaraq əvvəlcədən məzuniyyətdən istifadə etmiş olarsa, həmin iş ili qurtarmamış əmək müqaviləsinə xitam verildikdə məzuniyyətin işlənməmiş günləri üçün işəgötürənin sərəncamı ilə məzuniyyət haqqının müəyyən hissəsi işçi ilə çəkilmiş son haqq-hesabın pul vəsaitindən tutula bilər.

14. Əgər işəgötürən əmək müqaviləsinə xitam verərək işçi ilə son haqq-hesab aparan zaman əmək məzuniyyətindən əvvəlcədən (avans olaraq) istifadə etmiş olduğu günlərin məzuniyyət pulunun müvafiq hissəsini işçidən tuta bilmirsə (əsasən: haqq-hesab zamanı işçiyə çatacaq pul vəsaitinin olmaması və ya az olması), gələcəkdə həmin pul vəsaitinin məhkəmə qaydası ilə tutulmasına yol verilmir. Məhkəmələrdə qaldırılmış belə iddialar təmin edilməməlidir.

15. Nəzərə almaq lazımdır ki, işçi iş ilinin hesabına əvvəlcədən (avans olaraq) məzuniyyətə buraxılmışdırsa, həmin iş ili başa çatmamış əmək müqaviləsinə 16-cı bənddə göstərilən əsaslarla xitam verilmişdirsə, işçi ilə çəkilmiş son haqq-hesabın pul vəsaitindən (əmək haqqından) işəgötürənin əmri (sərəncamı) ilə məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilməz.

16. İş ilinin hesabına məzuniyyətdən işçi istifadə edərsə və həmin iş ili qurtarmamış əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "a" bəndi ilə hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda; işçi öz razılığı ilə seçkili vəzifəyə seçildikdə; AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "c" bəndi ilə əmək şəraitinin şərtləri dəyişdirildikdə; AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "a" bəndi ilə müəssisə ləğv edildikdə; AR ƏM-in 70-ci

maddəsinin "b" bəndi ilə işçilərin sayı və ştatları ixtisar edildikdə; AR ƏM-in 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin "c" bəndi ilə qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə; yaşa görə, əlilliyə görə, pensiyaya çıxdıqda; müəssisənin hesabına oxumağa göndərildikdə, habelə yeni yaşayış yerinə köçməsi, (bu Məcəllənin 69-cu maddəsinin üçüncü hissəsi) və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər əsaslar ilə əlaqədar xitam edildikdə istifadə etdiyi məzuniyyətə görə ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilməz.

17. Sazişlərdə, kollektiv müqavilələrdə və əmək müqaviləsində işçilərin bəzi kateqoriyaları üçün (şəhid ailələrinin üzvləri, müharibə iştirakçıları, qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillər, öhdəsində iki və daha çox 16 yaşnadək uşağı olan işçilər, məcburi köçkün və qaçqın statusu alan şəxslər, aztəminatlı ailələr, Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər) cari iş ili hesabına məzuniyyət almış və həmin iş ili başa çatmamış əmək müqaviləsinə hansı əsasla xitam verilməsindən asılı olmayaraq işçilərdən məzuniyyət pulunun müvafiq hissəsinin tutulmaması norması müəyyən edilə 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 tuta bilər.

1. AR ƏM-in 2-ci maddəsində göstərilir ki, AR ƏM fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir.

AR ƏM-in 112-ci maddəsində isə məzuniyyətin növləri, 114-cü maddəsində əsas əmək məzuniyyəti və onun minimum müddəti, bu Məcəllənin 115-ci, 116-cı və 117-ci maddələrində müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyət növləri və onların minimum müddətləri müəyyən edilmişdir.

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, 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. Bu ümumi normaya əsaslanaraq şərh edilən maddədə məzuniyyətlərin verilməsi zamanı işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birlikdə və ya öz mülahizəsilə vəsaiti hesabına kollektiv müqavilədə və yaxud əmək müqaviləsində işçilərin məzuniyyət hüquqlarının qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş minimum normalarının artırılmasını və əlavə sosial, maddi məişət münasibətləri əhatə edən məsələlərin tənzimini müəyyən edə bilər.

2. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-də belə norma yox idi. Həmin Məcəllə müəssisə, idarə, təşkilat rəhbərinə işçilərin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məzuniyyət növlərindən başqa digər məzuniyyət növlərini nə müəyyən edər, nə də işçilərin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məzuniyyət müddətlərini artırma bilməzdi.

Hazırda qüvvədə olan "Məzuniyyətlər haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 33-cü maddəsində müəyyən edilirdi ki, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq işgötürənlər həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birlikdə müəssisənin hesabına məzuniyyətlərin başqa növlərini, onların müddətlərinin artırılmasını, məzuniyyət dövründə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına və ya kollektivin bütün üzvlərinə əlavə maddi-məişət güzəştlərinin verilməsini kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutula bilər.

3. AR ƏM-in şərh edilən maddəsində də müəssisənin kollektiv müqavilələri və ya əmək müqavilələri ilə işçilərə məzuniyyət verilməkdə nəzərdə tutula bilər əlavə sosial, mədəni məişət güzəştlərinin təqribi siyahısı verilməmişdir. Buraya:

– məzuniyyətlərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müddətlərindən az olmamaq şərti ilə başqa növ məzuniyyətlərin verilməsini;

– məzuniyyətlərin müddətlərinin artırılmasını;

– məzuniyyətə gedərkən işçilərə müvafiq miqdarda sosial-məişət müavinətinin verilməsini;

– sanatoriya-kurort müalicəsinin xərclərinin ödənilməsini;

– məzuniyyətdən səmərəli istifadə etmək üçün məzuniyyət dövründə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına və kollektivin bütün üzvlərinə əlavə maddi-məişət güzəştlərinin verilməsini;

– tərəflərin razılığa gəldikləri digər tədbirlərin həyata keçirilməsi daxil edilmişdir.

4. Şərh edilən maddədə "məzuniyyətlərin AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş müddətlərindən az olmamaq şərti ilə başqa növ məzuniyyətlərin verilməsi" dedikdə əlavə məzuniyyət növləri nəzərdə tutulur. Bu Məcəllədə əlavə məzuniyyət müddətinin minimum müddəti əmək stajına görə 2 təqvim günü (AR ƏM-in 116-cı maddəsinin birinci hissəsi), əmək şəraitinin ağır və zərərli olduğuna görə 6 təqvim günü (AR ƏM-in 115-ci maddəsi), uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətin müddəti isə 2 təqvim günü (AR ƏM-in 117-ci maddəsi) nəzərdə tutulmuşdur.

Deməli, müəssisənin kollektiv müqaviləsində və ya əmək müqaviləsində hər hansı əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi və ya sosial məsələləri ilə əlaqədar başqa əlavə məzuniyyət növü nəzərdə tutulduqda onun müddəti 2 və ya 6 təqvim günündən az olmamalıdır.

5. Bu maddədə məzuniyyətlərin "müddətlərinin artırılmasını" dedikdə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş (AR ƏM ilə) həm əmək (əsas və əlavə) məzuniyyətlərinin müddətləri və həm də əlavə məzuniyyətlərin müddətləri (112-ci maddə) başa düşülür.

6. AR ƏM-in 145-ci maddəsində "sosial-məişət müavinəti" deyildikdə məzuniyyətə gedən işçilərə kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək haqqının müəyyən faizi və ya əmək haqqının bir, yaxud bir neçə misli miqdarında birdəfəlik pul məbləğinin ödənilməsi başa düşülməlidir (**Ətraflı bax:** Sosial məişət müavinətinin ödənilmə şərtləri barədə AR ƏM-in 141-ci maddənin şərhinə)

7. Haqqında söhbət gedən maddədə "sanatoriya-kurort müalicəsinin xərclərinin ödənilməsi" deyildikdə – kollektiv müqavilənin şərtinə müvafiq olaraq məzuniyyətə gedən işçinin sanatoriya-kurort müalicəsi üçün yollayışın dəyərinin işgötürənin hesabına tam və ya qismən ödənilməsi başa düşülməlidir.

8. Bu maddədə "məzuniyyətdən səmərəli istifadə etmək üçün məzuniyyət dövründə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına və ya kollektivin bütün üzvlərinə əlavə maddi-məişət güzəştlərinin verilməsi" dedikdə – ayrı-ayrı kateqoriyalı işçilər (veteranlar, əmək qabaqcılları, müharibə iştirakçıları və başqa kateqoriyadan olan şəxslər) məzuniyyət dövründə başqa yaşayış məntəqəsində yaşayan qohumlarına qonaq getdikdə, nəqliyyat xərclərinin, beynəlxalq danışıq telefon xərclərinin ödənilməsi, müəyyən məbləğdə maddi yardım göstərilməsi, turist səfərlərinə getməsi üçün yollayışların dəyərini ödənilməsi, müəssisənin idman qurğularından, stadionundan, su hovuzlarından istifadə etmələrinə şəraitin yaradılması və digər tədbirlərin həyata keçirilməsi başa düşülməlidir.

9. Müəssisələrin lokal aktlarında (kollektiv müqaviləsində, müəssisədaxili intizam qaydalarında, bu və ya digər əsasnamələrində, qaydalarında və s.) işçi əmək və icra intizamını mütəmadi olaraq pozduğu, əmək funksiyasını lazıminca yerinə yetirmədiyi və digər xoşagəlməz hərəkətlərə yol verdiyi hallarda belə ona qarşı əmək məzuniyyəti verilməsi zamanı nəzərdə tutulmuş sosial, maddi-məişət güzəştlərdən məhrum edilməsi kimi təsir tədbirləri nəzərdə tutmaq olmaz. Həmin aktlarda əmək və icra intizamını pozan işçilər haqqında hər hansı növ məzuniyyət hüququndan məhrum etmək, məzuniyyət müddətlərini azaltmaq, yay aylarında məzuniyyətə buraxılması nəzərdə tutulmuş işçinin məzuniyyətini qış aylarına keçirilmək kimi tədbirlərin nəzərdə tutulmasına yol verilmir. Çünki belə normalar əvvəlki qanunvericilikdən fərqli olaraq qüvvədə olan qanunvericilikdə artıq nəzərdə tutulmamışdır. Lokal aktların normaları isə qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq olmalıdır.

AR ƏM-də və digər normativ hüquqi aktlarda işçilər məzuniyyətə gedərkən onlar üçün müəyyən güzəşt və imtiyazların verilməsi barədə müvafiq normalar müəyyən ediləndiyi halda, onların belə güzəşt və imtiyazlardan məhrum edilməsi şərtləri və qaydaları nəzərdə tutulmamışdır.

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 (AR ƏM-in 7 maddəsinin üçüncü hissəsi).

Maddə 146. Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasının tənzimlənməsi

1. Kollektiv müqavilələrdə, belə müqavilələr bağlanmadığı hallarda əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan şərtlərdə 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 işçilər 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 işəgötür-

rənin təqsiri üzündən boşdayanma hesab edilir və işçilərə bu Məcəllənin 169-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş məbləğdə əmək haqqı ödənilir.

1. AR ƏM-in 146-cı maddəsi müəssisənin işinin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılması şərti və qaydalarını tənzimləyir.

Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılması norması əvvəllər nə AR ƏQM-də, nə də "Məzuniyyətlər haqqında" Qanununda nəzərdə tutulmamışdır.

Qanun müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında işəgötürənin təşəbbüsü ilə məzuniyyətə buraxılmasının səbəblərini iki hissəyə ayırır. Bunlar:

– işin normal ahəngini pozan amillər - təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ sürətdə qarşısı alınmayan digər halların mövcud olması;

– işəgötürənin təqsiri olmadan istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılmasıdır.

2. Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə göndərilməsi üçün işin normal ahəngini pozan amillər – təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ sürətdə qarşısı alınmayan digər hallar mövcud olduqda və yaxud işəgötürənin təqsiri olmadan istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılması nəticəsində işəgötürənin təşəbbüsü ilə işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasına o zaman yol verilir ki, belə qayda müəssisənin kollektiv müqaviləsində, kollektiv müqavilə bağlanmadığı müəssisələrdə isə əmək müqavilələrində nəzərdə tutulsun, onun şərtlərinə və qaydalarına əməl edilmiş olsun.

3. Kollektiv müqavilədə və ya əmək müqavilələrində qanunda nəzərdə tutulmuş hallarda işin dayandırılması ilə əlaqədar işəgötürənin təşəbbüsü ilə işçilər qrup halında həm ödənişli, həm də ödənişsiz məzuniyyətə buraxıla bilərlər. Burada "ödənişli məzuniyyət" deyildikdə o məzuniyyətlər başa düşülməlidir ki, işçi ya əvvəlki iş illərini və ya cari iş ilinin əmək məzuniyyətindən istifadə etməmiş olsun. Ödənişli məzuniyyətin müddəti işçinin tutduğu peşəsindən, (vəzifəsindən), fizioloji keyfiyyətlərindən, müəyyən edilmiş işçi kateqoriyalarına aid edilməsindən, müddəti uzadılmış məzuniyyət hüququna malik olmasından, əlavə məzuniyyət hüququnu əldə etməsindən, əvvəlki illərdə neçə iş ilinin (illərinin) əmək məzuniyyətlərindən istifadə etməməsindən asılı olur. Lakin ödənişsiz məzuniyyətin müddəti isə işçinin əsas məzuniyyətinin iki illik müddətinin cəmindən çox olmamalıdır. Burada işçinin əsas məzuniyyəti deyildikdə AR ƏM-in 114-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsas məzuniyyət müddətləri ($21 \times 2 = 42$, $30 \times 2 = 60$ təqvim günü) nəzərdə tutulmalıdır. Bura həm də uzadılmış məzuniyyət müddətləri də daxildir.

4. Təcrübədə bəzi hallarda müəssisənin işinin dayandırıldığı müddətdə əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçiyə və ya hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə çıxmış qadına müavinətin ödənilməsi və ya ödənilməməsi məsələsi ilə əlaqədar mübahisələr yaranır.

Həmin mübahisələr "Məcəburi dövlət sosial sığorta ödəmələrinin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə işəgötürənin vəsaiti hesabına müavinətlərin hesablanması və ödənilməsi haqqında" AR ƏM-in 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Əsasnamənin 43-cü bəndinin normaları ilə tənzimlənir. Burada deyilir:

"Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi və ya hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət iş zamanı baş vermişsə və müəssisə, sex, şöbə dayandığı vaxtda da davam edirsə, bu zaman müavinət həmin peşə və ixtisas işçilərinə bu müddət üçün verilən qazancın miq-

darından verilir, bu halda müavinət, həmin işçinin ümumi qaydalar üzrə ala biləcəyi müavinətdən artıq olmamalıdır.

Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi müəssisədə iş dayandığı müddətdə baş vermişsə, onda işçiyə müavinət verilmir.

Əgər əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi (baş verdiyi vaxtdan asılı olmayaraq), müəssisə, şöbə işə salındıqdan və ya müəssisə ləğv edildikdən sonra da davam edərsə, bu zaman müavinət müəssisənin işə salındığı və ləğv edildiyi gündən, işçinin işin dayandırıldığından əvvəlki qazancına müvafiq hesablanır".

5. Əgər müəssisənin kollektiv müqavilələrində və ya belə müqavilələr bağlanmadığı hallarda əmək müqaviləsində işin normal ahəngini pozan amillər - təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ surətdə qarşısı alınmayan digər hallar mövcud olduqda və habelə işəgötürənin təqsiri olmadan istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılması nəticəsində işçilərin işəgötürənin təşəbbüsü ilə qrup halında məzuniyyətə göndərilməsi nəzərdə tutulmamışdırsa, işçilər qrup halında məzuniyyətə göndərilə bilməzlər. Belə şəraitdə boş dayanma hallarında olduğu kimi hər bir işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarifi (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq əmək haqqı ödənilməlidir.

6. Qanunda müəyyən edilmişdir ki, işəgötürənin təqsiri üzündən istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırıldığı hallarda işçilərin qrup halında ödənişsiz məzuniyyətə buraxılması yolverilməzdir.

Şərh edilən maddədə istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılması hallarında işəgötürənin təqsirli hərəkətlərinin və ya hərəkətsizliyinin nədən ibarət olması göstərilməmişdir.

İşin dayandırılmasında işəgötürənin təqsirliyi hər bir konkret halda müvafiq ixtisasla malik olan mütəxəssislərin rəyi əsasında əmək mübahisələrinə baxan orqan tərəfindən müəyyən edilməlidir.

Əgər əmək mübahisələrinə baxan orqan işin dayandırılmasının işəgötürənin təqsiri üzündən baş verdiyini müəyyən edərsə, bu Məcəllənin 169-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarifi (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq əmək haqqı ödənilməsi barədə qərar qəbul etməlidir.

VI BÖLMƏ

ƏMƏK NORMALARI, ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİ NORMALARI, QAYDALARI VƏ TƏMİNATLARI

İyirmi dördüncü fəsil

Əmək normaları və işəməz qiyətləri

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.

1. Əmək norması əmək haqqının təşkilinin ən mühüm və əsas elementlərindən biridir. Əmək norması özündə ayrı-ayrı işçilər, yaxud işçilər qrupu tərəfindən məhsul istehsalına sərf olunmuş əmək məsrəflərini təsbit edir.

Bazar iqtisadiyyatının səmərəliliyi ictimai istehsalın bütün mərhələlərində əmək məsrəflərinin dəqiq uçotunun aparılmasını və bundan ötrü əmək ölçüsünün müəyyən olunmasını tələb edir. Əməyin obyektiv surətdə normalaşdırılmasında, ilk növbədə, işçilərin özləri maraqlıdırlar. Əməyin normalaşdırılması istənilən müəssisənin idarə olunmasının və normal fəaliyyətinin zəruri şərtidir. Əməyin normalaşdırılması prosesində müəyyən olunan əmək normaları əmək ölçüsünün konkret ifadəsi kimi çıxış edir.

2. Şərh olunan maddə əmək normalalarının əsas növlərini sadalayaraq onların müəyyən edilməsinin meyarlarını təsbit edir. Əmək normalalarının aşağıdakı növləri fərqləndirilir: hasilat normaları; vaxt normaları; xidmət normaları və işçilərin say normaları. Hasilat normaları dedikdə müvafiq ixtisasa malik işçinin (işçilər qrupunun) mövcud təşkilati-texniki şəraitdə vaxt vahidi (saat, növbə və s.) ərzində hazırlamağa borclu olduğu lazımi keyfiyyətli məhsul vahidinin müəyyən olunmuş miqdarı (həcmi) başa düşülür.

Vaxt normaları dedikdə müvafiq ixtisasa malik işçinin (işçilər qrupunun) müəyyən təşkilati-texniki şəraitdə iş vahidini yerinə yetirməsi (məhsul vahidini buraxması) üçün iş vaxtı məsrəflərinin (adam-saat) zəruri həcmi başa düşülür.

Xidmət normaları dedikdə müvafiq ixtisasa malik işçinin (işçilər qrupunun) müəyyən təşkilati-texniki şəraitdə vaxt vahidi (saat, iş günü, iş növbəsi, iş ayı) ərzində xidmət göstərməyə borclu olduğu istehsalat obyektlərinin (avadanlıq, istehsalat sahəsi, iş yeri vahidinin) sayı başa düşülür.

İşçilərin say normaları dedikdə işə müəyyən həcmə malik işlərin (istehsal, idarəetmə funksiyalarının) yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan işçilərin sayı başa düşülür. Qanunve-

ricilik müəyyən edir ki, əmək normaları işçilər üçün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilir.

Əmək normaları fərdi və kollektiv ola bilər. Fərdi əmək normaları bir işçinin fərdi əmək ölçüsünü müəyyən edir. Kollektiv əmək normaları isə işçilər qrupu (məsələn, briqada) üçün müəyyən olunur və ayrı-ayrı işçilər arasında bölüşdürülmədən ümumi iş həcmi-ni nəzərdə tutur. Əmək normaları müəyyən edilərkən işçilərin ixtisaslılığı və işin yerinə yetirilməsinin təşkilati-texniki şəraiti nəzərə alınır. Əməyin təşkilinin və ödənilməsinin kollektiv formaları şəkilində qəbul edilmiş əmək normaları bazasında hesablanan geniş-ləndirilmiş, habelə kompleks əmək normaları da tətbiq edilə bilər.

İş yeri dedikdə işçinin haqqı ödənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yer başa düşülür.

İş yerlərinin attestasiyası – hər bir iş yerinin əmək məhsuldarlığının artması və məhsulun yüksək keyfiyyətini təmin edən elmi-texniki və təşkilati səviyyələrə uyğunluq baxımından kompleks qiymətləndirilməsini, istehsalın əldə olunmuş səviyyəsinin təhlilini, iş yerlərindən gələcəkdə istifadə olunması haqqında qərarların işlənilib hazırlanmasını və qəbul edilməsini, onların təkmilləşdirilməsi istiqamətinin müəyyən olunmasını ehtiva edən tədbirlərin məcmusudur.

İş yerlərinin səmərəliləşdirilməsi dedikdə isə mövcud iş yerlərinin təkmilləşdirilməsi-nə və onlardan istifadənin yaxşılaşdırılmasına yönəlmiş təşkilati-texniki tədbirlərin məc-musu başa düşülür.

İş yerlərinin attestasiyası və səmərəliləşdirilməsi müəssisədə mövcud olan texnoloji proseslərin, istehsalın, əməyin və idarəetmənin təşkilinin təhlili, funksional-dəyər təhlili əsasında həyata keçirilir.

Attestasiyanın gedişində iş yeri aşağıdakı göstəricilər üzrə qiymətləndirilir: texniki, təşkilati, əmək şəraiti və təhlükəsizlik texnikası.

İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydası AR NK-nın "İş yerlərinin attestasiya-sının keçirilməsi qaydaları haqqında" 6.03.2000-ci il tarixli 38 nömrəli qərarı ilə müəy-yən olunur.

İş yerinin attestasiyasının keçirilməsi müəssisədə mövcud olan bütün əmək normala-rının keyfiyyətinin qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur. Texnika və texnologiyanın, istehsa-lin və əməyin təşkilinin əldə olunmuş səviyyəsinə uyğun, texniki və kompleks surətdə əsas-landırılmış əmək normaları attestasiyadan keçmiş hesab olunur. Köhnəlmiş əmək norma-ları attestasiyadan keçməmiş hesab olunur və mütləq yeni normalarla əvəz edilməlidir.

3. Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsi iş yerlərinin attestasiyası keçirilərkən səmərə-liliyi daha da artırılarkən və əmək məhsuldarlığının artmasını təmin edən yeni texnika, texnologiya və təşkilati-texniki tədbirlər tətbiq edilərkən mövcud əmək normalarının yeni normalarla əvəz edilməsi barədə göstərişi təsbit edir.

Əmək norması ümumiləşdirici anlayış olub, normaların müxtəlif növlərini ehtiva edir. Əmək normaları işçinin iş vaxtının müəyyən olunmuş müddəti ərzində yerinə yetirməli ol-duğu əmək tapşırığının həcmidir. Əmək normalarının yerinə yetirilməsi hər bir işçinin əsas vəzifələrindən biridir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində müəssisələr real surətdə mövcud şəraiti nəzərə alaraq əmək normalarının tətbiqi və onlara yenidən baxılması zərurətini müstəqil surətdə müəyyən etmək hüququna malikdir. Buna görə də şərh verilən maddənin üçüncü hissəsi işgötürənin müəyyən hallar mövcud olduqda əmək normalarına yenidən baxmaq vəzifəsini təsdiq edir.

Əmək normalarının yüksəldilməsinin əsasları və şərtləri qismində təkmilləşdirmə, yaxud yeni texnikanın, texnologiyanın tətbiqi və əmək məhsuldarlığının artmasını təmin edən təşkilati və ya digər tədbirlərin həyata keçirilməsi çıxış edir. Özü də fiziki və mənəvi cəhətdən köhnəlmiş avadanlıqdan istifadə olunması halında əmək normaları nəinki arta, həm də azala bilər. Təəssüf ki, iqtisadiyyatın indiki vəziyyəti üçün bu, xarakterik hala çevrilmişdir.

4. Mövcud əmək normaları yeni normalarla əvəz edilərkən hökmən əsaslandırılmalıdır.

Hasilat normaları elə müəyyən olunmalıdır ki, hər bir işçi (işçilər qrupu) tam iş vaxtı ərzində onu yerinə yetirmək imkanına malik olsun. Tam iş vaxtı müddəti AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır.

Əmək normalarının kompleks şəkildə əsaslandırılması onların miqdarına təsir göstərən bir çox amillərin-texnoloji, təşkilati, sanitariya-gigiyena, hüquqi, o cümlədən psixofizioloji və sosial amillərin nəzərə alınmasını tələb edir.

Eyni təşkilati-texniki şəraitdə yerinə yetirilən eyni işlər üçün eyni gərginliyə malik olan normalar müəyyən olunmalıdır. Təşkilati-texniki əsaslandırma normalaşdırılan işin və onun yerinə yetirildiyi istehsalat şəraitinin məzmununun diqqətlə təhlil olunmasını nəzərdə tutur. Bu onu ifadə edir ki, normalaşdırma prosesində müəssisə üçün ən müntəzəqqi texnoloji qaydanı, avadanlığı, alətləri seçmək, avadanlığın optimal iş rejimini, iş yerlərinin təşkilinin və xidmətin optimal formalarını müəyyən etmək zəruridir.

Normaların psixofizioloji əsaslandırılması vəzifə kimi səmərəli əmək və istirahət rejimlərinin, təhlükəsiz əmək şəraitinin müəyyən edilməsi yolu ilə işçilərin iş qabiliyyəti və sağlamlığı qorunmaqla yüksək məhsuldarlığı təmin etməni qarşıya qoyur. İqtisadi əsaslandırma yalnız ayrı-ayrı əməliyyatların yerinə yetirilmə vaxtının deyil, həm də bütövlükdə istehsalat zəncirinin qısaldılması zərurətinə baxılmasını nəzərdə tutur.

Bütün istehsalat imkanlarının dərin təhlili əsasında hesablanmış norma iş vaxtının faktiki məsrəflərinin müqayisə edilməli olduğu nümunəyə, etalona çevrilir. Belə normanı elmi cəhətdən əsaslandırılmış norma adlandırmaq olar.

Normaların hüquqi təminatı əmək normasının hüquqi kateqoriyaya çevrilməsinin son mərhələsidir. Bu onu ifadə edir ki, elmi cəhətdən əsaslandırılmış əmək norması, birincisi, mövcud istehsalat şəraiti üçün optimal norma kimi təsdiqini tapır və ikincisi, işçi və işgötürən üçün məcburi olur.

Əmək normalarının gərginliyi əməyin intensivliyinin həddindən artıq yüksəlməsinə gətirib çıxarmamalıdır. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi onun təşkilinin və texniki təchizatının yaxşılaşdırılmasına, işçilərin ixtisasının yüksəldilməsinə əsaslanmalıdır.

İşçilər müəyyən olunmuş əmək normalarını yerinə yetirməyə borcludurlar. İşçinin müəyyən olunmuş əmək normalarını yerinə yetirməsinə kömək göstərən əsas amilləri onun düzgün təşkili və müəyyən təşkilati-texniki, iqtisadi şəraitin yaradılması; bütün iş yerlərinin lazımi texniki avadanlıqla təchiz edilməsi təşkil edir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi bunların yaradılması vəzifəsini işgötürənin üzərinə qoyur.

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 işgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.

2. Yeni əmək normalalarının 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 (briqada) 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 normalalarına yenidən baxılması qadağandır.

5. Sahələrarası normalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının respublika birliyi ilə məsləhətləşməklə, sahə normaları isə işəgötürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilir.

1. Əmək normalalarının müəyyən olunması əmək müqaviləsi tərəflərinin mənafeələrinə toxunur. Bu mənafeələr ziddiyyətlidir. İşəgötürən daimi əmək normalalarına onların sərtləşdirilməsi istiqamətində yenidən baxılmasında maraqlıdır, çünki bu, əmək məhsuldarlığının artmasını və istehsalat xərclərinin azalmasını, bununla da məhsulun maya dəyərinin aşağı düşməsinə təmin edir. Lakin normaların yüksəldilməsi işçi üçün sərfəli deyildir, çünki onun əmək haqqının azalmasına gətirib çıxarır, yeni normalar qüvvəyə mindikdə əvvəlki əmək haqqının saxlanması üçün daha çox əmək səyləri göstərmək lazımdır. Buna görə də qanun hər iki tərəfin mənafeələrini nəzərə alaraq əmək normalalarına yenidən baxılması şərtlərini müəyyən edir. Bu şərtlər bir qayda olaraq kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.

Şərh olunan maddənin birinci hissəsi müəyyən edir ki, əmək normalalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir, kollektiv müqavilə bağlanmadıqda isə həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.

Şərh edilən maddə əmək normalalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılmasının bütün halları üçün məcburi olan qaydanı müəyyən edir. Bu qayda əmək normalalarının müəyyən olunduğu bütün hallar üçün məcburidir.

2. Şərh olunan maddə əmək normalalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması zamanı riayət edilməli olan mühüm hüquqi tələbləri müəyyən edir. Bu tələblər iki qaydada əks olunur. Birincisi, işəgötürən əmək normalalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılmasının kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilmiş proseduruna riayət etməlidir. Əgər müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanmamışdırsa, onda həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırma əsasında işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir. İkincisi, işçilərə yeni əmək normalalarının qəbulu və tətbiqi barədə ən azı iki ay qabaqcadan rəsmi məlumat verilməlidir. AR ƏM yeni əmək normalalarının qəbulu və tətbiqi barədə işçilərin xəbərdar edilməsi üsulu haqqında heç bir göstəriş vermədiyindən, hesab edirik ki, bunu işçilərin ümumi yığıncağında həyata keçirmək daha məqsədamüvafiqdir. Burada ikinci bir variant da mövcud ola bilər.

Belə ki, yeni tətbiq olunmuş və yenidən baxılmış əmək normalalarının siyahısı işçilərin tanış olması üçün hamının hər gün görə biləcəyi yerdən asılmalıdır. İşəgötürən və həmkarlar ittifaqı komitəsi yeni əmək normalalarının tətbiqinin və mövcud əmək normalalarına yenidən baxılmasının səbəblərinin işçilərə izah olunmasını təşkil etməli, onları yeni əmək normalalarının yerinə yetirilməsinin təmin edilməsi üçün hansı təşkilati-texniki tədbirlərin həyata keçirilməsi haqqında məlumatlandırmalıdır.

Yeni əmək normalalarının qəbulu, tətbiqi, dəyişdirilməsi və mövcud əmək normalalarına baxılmasının tələsik, lazımi təşkilati-texniki təminat olmadan, müvafiq həmkarlar ittifaqı orqanı ilə razılaşdırmadan həyata keçirilməsi halında işçilər və həmkarlar ittifaqı komitəsi işəgötürəndən qəbul olunmuş qərarın ləğvini tələb etmək hüququna malikdirlər. Bununla əlaqədar yaranan mübahisələr isə AR ƏM-in XI bölməsinin 259-286-cı maddələrinə müvafiq surətdə həll olunur.

AR ƏM-in 148-ci maddəsinin birinci və ikinci hissələrinin tələblərinin pozulması işçilərə əməyin əvvəlki normalar üzrə ödənilməsinə tələb etməyə əsas verir.

3. Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsi eynicinsli işlər üçün xarakterik olan vahid, eynitipli, habelə sahə normalalarının işlənib hazırlanmasına və təsdiqinə həsr olunmuşdur.

Vahid və eynitipli əmək normaları kateqoriyasına xalq təsərrüfatının bir, yaxud bir neçə sahəsində analoji istehsal şəraitində eyni texnologiya üzrə yerinə yetirilən işlər üçün səlahiyyətli sahələrarası, sahəvi, yaxud idarə orqanlarının işləyib hazırladığı və təsdiqlədiyi normalar aiddir. Vahid əmək normaları ilə eynitipli əmək normaları arasında əsas fərq bundan ibarətdir ki, əsas normalar müəssisələrdə tətbiq olunarkən, məcburi xarakter daşdığı halda, eynitipli normalar yerli təşkilati-texniki şərtlər nəzərə alınmaqla tövsiyə xarakteri daşıyırdı. Lakin bazar münasibətlərinə keçidlə əlaqədar həm vahid, həm də eynitipli əmək normaları müəssisələr üçün tövsiyə xarakteri daşımağa başlamışdır. Bir qayda olaraq, belə normalar sahə (tarif) kollektiv sazişlərin məzmununa daxil edilir.

Vahid və eynitipli sahələrarası əmək normalalarının işlənib hazırlanması və təsdiqi konkret işəgötürənlər tərəfindən əməyin normalaşdırılmasının sistemli təşkilinə dövlət yardımının elementlərindən biridir. Bir qayda olaraq, eyni tipli normalar texnoloji və təşkilati cəhətdən bir-biri ilə əlaqəli olan əmək üsulları kompleksinin yerinə yetirilməsi vaxtının normativlərini müəyyən edən ümumiləşdirilmiş normativlərdir. Eynicinsli işlər üçün əmək normalalarının unifikasiyası məqsədilə eynitipli əmək normalalarının aşağıdakı növləri mövcud ola bilər: sahələrarası, sahəvi, peşə və s.

Sahələrarası və ya sahə normaları AR ƏM-in 148-ci maddəsinin beşinci hissəsində nəzərdə tutulan orqanlar tərəfindən təsdiq edilir, dəyişdirilir, təkmilləşdirilir və onların müəyyən etdikləri qaydada qüvəyə minir.

4. Şərh olunan maddənin dördüncü hissəsi işçilərə onların yüksək əmək məhsuldarlığına nail olmasının öz-özünüdə əmək normalalarına yenidən baxılması üçün əsas qisminə çıxış etməyəcəyinə təminat verir. İşçi öz təşəbbüsü ilə yeni əmək üsullarını işləyib hazırladıqda və özünün iş yerini təkmilləşdirdikdə onun məhsul vahidinin hazırlanmasına faktiki əmək (iş vaxtı) məsrəfləri azala bilər, lakin bununla əlaqədar əmək normaları artırıla bilməz. Əks təqdirdə bu, işçini məhsuldar əməyə olan stimuldən məhrum etmiş olardı. İşəgötürən yalnız əmək məhsuldarlığının artmasını obyektiv surətdə təmin edən tədbirləri həyata keçirdikdən sonra normalara yenidən baxılması məsələsini qoya bilər. Eyni zamanda işçi yalnız onun normalaların öhdəsindən uğurla gəlməsinə görə onlara yenidən baxılmayacağına əmin olmalıdır.

5. Sahələrarası normalar AR NK tərəfindən AHİK ilə məsləhətləşməklə, sahə normaları isə işəgötürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları, Azərbaycan Respublikasının nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsernləri, şirkətləri və idarələri ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilir.

Maddə 149. Əməyin işəməuzd ödənilməsi qiymətlərinin müəyyən edilməsi

1. Əməyin işəməuzd ödənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcələri, əməyin ödənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürməklə müəyyən edilir.

2. İşəməuzd qiymət görülmə işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşın (və ya saatlıq tarif maaşının) gündəlik (və ya saatlıq) hasilat normasına bölünməsi yolu ilə müəyyən edilir. İşəməuzd qiymət görülmə 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.

İşəməuzd qiymətlərin müəyyən edilməsi əmək normalarının müəyyən edilməsi ilə bağlıdır. AR ƏM-in 149-cu maddəsi əmək işəməuzd ödənilmədə işəməuzd qiymətlərin hesablanması qaydasını tənzimləyir.

***İşəməuzd qiymət** – məhsul (məmulat) vahidinin hazırlanmasına, yaxud müəyyən əməliyyatın yerinə yetirilməsinə görə ödənilən haqqın məbləğidir. İşəməuzd qiymət əməyin ödənilməsinin işəməuzd formasının əsas elementidir.*

***Əməyin işəməuzd ödənilməsi** – əməyin ödənilməsinin elə bir növüdür ki, bu zaman işçinin, yaxud işçilər qrupunun (brigadanın) əmək haqqı yerinə yetirilmiş işin hər vahidinə (istehsal olunmuş məmulatların, yaxud əməliyyatların miqdarına) görə işəməuzd qiymətlər üzrə hesablanır.*

Müəssisələrə əməyin ödənilməsinin formasının seçilməsi hüququ verilir. Əməyin işəməuzd ödənilməsinin işəməuzd formasını eyni gərginliyə malik əsaslandırılmış əmək normalarının müəyyən edilməsinin, işçilərin Tarif-İxtisas Məlumat-Sorğu Kitabçasının tələblərinə tam müvafiq surətdə tarifləşdirilməsinin, əməyin kəmiyyət nəticələrinin dəqiq uçotunun və istehsalat tapşırıqlarının, alətlərin, materialların və s. vaxanda verilməməsi nəticəsində boşdayanmaları, işdə aravermələri islahat edən əməyin səmərəli təşkili təmin edilməklə yerinə yetirilən işlərin keyfiyyətinə nəzərə alın mümkün olduğu sahələrdə (brigadalarda) və iş növlərində tətbiq etmək məqsəddədir.

Əməyin işəməuzd ödənilməsinin sistemi təcrübədə bir neçə variantda tətbiq olunur: düzünə (birbaşa) işəməuzd, işəməuzd-mütləqə, yanakı (dolayı) işəməuzd, kollektiv işəməuzd, akkord işəməuzd:

Düzünə (birbaşa) işəməuzd sistem o zaman tətbiq olunur ki, işəməuzd qiymət istənilən sayda hazırlanmış məhsul, yaxud yerinə yetirilmiş əməliyyatlar üçün eynidir. Mütləqə işəməuzd sistemdə işçinin hasil etdiyi məhsulun qiyməti iş normalarının artıqlaması ilə yerinə yetirilməsindən asılı olaraq artır. Bu zaman aylıq iş norması həddində yerinə yetirilmiş iş adi işəməuzd qiymətlərlə ödənilir. Lakin normadan ertək görülmüş, istehsal olunmuş məhsulun haqqı yüksək qiymətlərlə ödənilir. Yanakı (dolayı) işəməuzd sistemi əsasən yardımçı (köməkçi) işçilərin əməyinin ödənilməsi üçün tətbiq olunur, həmin işçilərin özü isə bilavasitə məhsul istehsalı ilə məşğul olurlar. Yardımçı işçilərin əməyi burada onların kömək etdikləri əsas işçilərin işəməuzd qiymətləri ilə deyil, əsas işçilərin dərəcələrinə münasibətdə faizlə müəyyənləşdirilir. Bu sistem üzrə əsasən avadanlığı sazlayanların, kran sürənlərin və s. əməyi ödənilir.

Akkord işəməzd sistemində işə iş həcmi, onun yerinə yetirilmə müddəti və veriləcək əmək haqqının ümumi məbləği qabaqcadan müəyyən edilir. Burada əmək haqqının məbləği ayrı-ayrı hər hansı istehsal əməliyyatına görə deyil, bütövlükdə akkord tapşırığı üçün müəyyən edilir. Akkord işəməzd əmək haqqı sistemi xüsusilə də gəmiqayırma və tikinti müəssisələrində geniş tətbiq olunur. Digər sənaye müəssisələrində bu formadan təcili və xüsusilə mühüm sifarişlər, qəza və təmir işləri görülərkən istifadə edilir.

Kollektiv (briqada) işəməzd əmək haqqı sistemi o halda tətbiq olunur ki, əməyin təşkil şərtlərinə görə hər bir işçinin fərdi hasilatının uçotunu aparmaq mümkün deyildir. Belə təcrübə obyektlərin tikintisində, iri mexanizmlərin yığılmasında və quraşdırılmasında yaranır. Hasilat normaları hər bir işçi üçün deyil, bütövlükdə həmin işi görən işçilər qrupu (briqada) üçün müəyyən edilir. Burada əmək haqqının müəyyən olunması zamanı əməkdə iştirak əmsali (ƏİƏ) tətbiq olunur ki, onun köməyi ilə bütün briqadanın əmək haqqı bölüşdürülür. ƏİƏ briqadirin (briqada şurasının) təqdimatı ilə briqadanın ümumi yığıncağı tərəfindən təsdiq olunur.

Əməyin təşkil formalarından asılı olaraq bu sistemlər fərdi və kollektiv növlərə ayrılır.

Əməyin ödənilməsinin kollektiv işəməzd (yaxud briqada) sistemi bölmə tərkibində konkret işçinin əməyinin nəticələrinin fərdi surətdə nəzərə alınmasının çətin olduğu hallarda tətbiq olunur.

Əməyin ödənilməsinin kollektiv işəməzd sistemində işəgötürən həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırma yolu ilə əmək normalarını müəyyən edir və həmin normaların əsasında işəməzd qiymət müəyyən olunur. İşəməzd qiymət lazımı keyfiyyətdə hazırlanmış məhsulun vahidinə, yaxud müəyyən əməliyyatın yerinə yetirilməsinə görə verilən haqqın məbləğindən ibarətdir.

2. İşəməzd qiymət tarif dərəcəsinin müəyyən vaxt dövrü üçün müəyyən olunmuş hasilat normasına bölünməsi, yaxud onun müvafiq vaxt normasına vurulması yolu ilə müəyyən olunur.

Nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM-in 149-cu maddəsinə görə, işəməzd qiymətlər işçiyə verilmiş tarif dərəcəsi əsasında deyil, yerinə yetirilən işin dərəcəsinə uyğun tarif dərəcələri (vəzifə maaşları) əsasında müəyyən olunur. İşçinin və işin dərəcələrinin üst-üstə düşməsi ideal variantdır, burada işəməzd qiymətin hesablanmasında fərq mövcud olmur. İşin dərəcəsi işçinin dərəcəsi ilə uyğun olduqda işçi onun ixtisasına görə olduğundan daha yüksək haqqı almış olur, ona görə də bu variant işçi üçün əlverişlidir. İşin dərəcəsi işçinin dərəcəsi ilə uyğun olmadıqda işçinin əməyi onun ixtisasına görə olduğundan aşağı ödənilir, ona görə də bu variant işçi üçün belə əlverişsiz hallarda ona dərəcələrarası fərq ödənilir.

İşəməzd qiymət yerinə yetirilən işin dərəcəsinə uyğun tarif dərəcəsi əsas götürülməklə hesablanır. Tarif dərəcəsi əmək şəraiti nəzərə alınmaqla yüksəldildikdə işəməzd qiymət də daha yüksək olur.

Əməyin işəməzd qiymətlərlə ödənilməsi işin gündüz, gecə vaxtı, yaxud iş vaxtından artıq vaxtda yerinə yetirilməsindən asılı olmayaraq həyata keçirilir. Adi vaxt üçün tarif dərəcəsi əsas götürülür. Normal iş vaxtı rejimindən kənar çıxımlara görə işə işçi əmək haqqına əlavə alır: iş vaxtından artıq, istirahət və bayram günləri işə görə o, iki dəfə artırılır, gecə vaxtı işə görə ona əlavə hesablanır. Lakin işəməzd qiymətlər mövcud əmək normaları dəyişdikdə, tarif dərəcələrinə (vəzifə maaşlarına) yenidən baxıldıqda yenidən hesablanmalıdır.

Əmək normalarının dəyişdirilməsinə digər amillərdən əlavə müxtəlif səmərələşdirici təklif, yaxud ixtiralar da təsir göstərir. Bir qayda olaraq, bu ixtiralar tətbiq olunduqdan sonra

görülən iş normaları vaxt vahidində iş həcmnin artımı istiqamətində dəyişir, işəməzd qiymətlər isə əksinə, aşağı düşür. Buna görə də AR ƏM-in 150-ci maddəsi texniki normaları və qiymətləri dəyişdirən ixtira, yaxud səmərələşdirici təklif müəllifi olan işçilər üçün yeni norma və qiymətlərin tətbiqi vaxtından etibarən altı ay ərzində əvvəlki işəməzd qiymətlərin saxlanmasını nəzərdə tutur. İxtiraçıya, yaxud səmərələşdiriciyə təklifin tətbiqində kömək göstərmiş digər işçilər üçün əvvəlki işəməzd qiymətlər üç ay ərzində saxlanılır.

Təcrübədə əməyin ödənilməsinin yalnız fərdi yox, həm də kollektiv (briqada) işəməzd sistemi tətbiq olunduğundan, müvafiq surətdə kollektiv işəməzd qiymətlərdən də istifadə olunur. Kollektiv işəməzd qiymətlər əməliyyat, yaxud kompleks görülən iş normaları və ya vaxt normaları əsas götürülməklə hesablanır.

Əməyin ödənilməsinin kollektiv sistemində kollektiv qazancın məbləği briqadanın işinin ümumi nəticələrindən asılıdır və hər bir işçinin şəxsi əmək töhfəsinə müvafiq surətdə bölüşdürülür. Belə sistemdə həm fərdi, həm də kompleks (kollektiv) işəməzd qiymətlər tətbiq olunur.

Fərdi işəməzd qiymətlər əmək haqqının fərdi təşkili zamanı mövcud olan qiymətlərlə analogiya üzrə hesablanır.

Kompleks (kollektiv) işəməzd qiymətlər bütün briqada üzvlərinin (yerinə yetirilən işlər üçün) tarif dərəcələrinin ümumi məbləğinin həmin mexanizmdə məhsul istehsalı normasına, yaxud sahənin məhsul buraxması normasına bölünməsi yolu ilə və ya (yerinə yetirilən işlər üçün) tarif dərəcələrinin ümumi məbləğinin kompleks vaxt normasına vurulması yolu ilə hesablanır.

Kollektiv əmək zamanı işlərin (yerinə yetirilən funksiyaların) növlərinin spesifikasiyi ilə əlaqədar kompleks işəməzd qiymətlərin müəyyən olunması üçün müxtəlif metodlardan istifadə olunur. Məsələn, yığıma, quraşdırma və təmir işləri yerinə yetirildikdə işəməzd qiymət, adətən, müəyyən dövr ərzində yerinə yetirilmiş işlərin dərəcələrinə müvafiq saatlıq tarif dərəcələrinin cəminin kompleks vaxt normasına (yaxud əməyin təşkilinin kollektiv formasının üstünlükləri nəzərə alınmaqla dəqiqləşdirilmiş əməliyyat vaxt normalarının cəminə) vurulması yolu ilə hesablanır. Daimi tərkibli briqada müəkkəb aqreqatlara xidmət göstərdikdə kompleks işəməzd qiymət briqadanın bütün üzvlərinin tarif dərəcələrinin cəminin kompleks görülən iş normasına bölünməsi yolu ilə müəyyən olunur. Müxtəlif peşə işçilərindən ibarət kompleks briqadalarda əməyin ödənilməsi, adətən, briqadanın istehsal etdiyi məhsulun hər vahidinə görə kompleks işəməzd qiymətlər əsasında qurulur, həmin qiymətlər isə işəməzd əməliyyat qiymətlərinin cəminin müəyyən olunmuş işlər kompleksinin yerinə yetirilməsi nəticəsində görülən iş normaları üzrə briqada üçün müəyyən olunmuş məhsul cəminə bölünməsi yolu ilə müəyyən olunur.

Kompleks normaya daxil olmayan əlavə işlər briqadaya bu işlər üçün müəyyən olunmuş normalar və qiymətlər üzrə ödənilir.

Kollektiv işəməzd qiymətlər briqadanın xidmət normaları ilə müəyyən olunduğundan daha az tərkibdə işlərin bütün nəzərdə tutulmuş həcmnin yerinə yetirilməsi halında mövcud təcrübəyə əsasən, bu qiymətlər yenidən hesablanır.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsi gündəlik tarif (vəzifə) maaşlarının müəyyən edilməsi qaydalarını tənzimləyir. Maddənin mətnindən görüldüyü kimi, gündəlik tarif (vəzifə) maaşları, (saatlıq tarif maaşları) əmtəyin 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 normalalarının qüvvədə olma müddətləri

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

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

3. Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normalaların 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 bədbəxtlik 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.

1. Tətbiq olunduğu sahələrdən asılı olaraq əmək normaları yerli, vahid və nümunəvi normalara ayrılır. Qüvvədə olma müddətinə görə isə əmək normaları daimi, müvəqqəti, habelə birdəfəlik ola bilər.

Şərh olunan maddənin birinci hissəsi müəyyən edir ki, daimi hasilat normaları (vaxt normaları) və xidmət normaları qeyri-müəyyən müddət üçün qoyulur və dəyişdiriləndə qüvvədə olur.

Müvəqqəti normalar əməyin normalaşdırılması üçün normativ materiallar olmadıqda məhsul istehsalının, texnikanın, texnologiyanın mənimsənilməsi və ya istehsal və əməyin təşkil edilməsi dövrü üçün 3 ay müddətində müəyyən oluna bilər və qüvvədə olma müddəti bitdikdə daimi normalarla əvəz edilməlidir. AR ƏM-də bu bilavasitə göstərilməsə də bəzən mövsümi əmək normaları da tətbiq olunur. Belə normalar bir qayda olaraq mövsümi işlərdə tətbiq olunur və hər bir mövsüm üçün yenidən işlənib hazırlanır. Mövsümi normalar mövsümi işlərdə (istehsalatlarda), məsələn, kənd təsərrüfatında tətbiq olunur və müəyyən olunmuş müddət ərzində qüvvədə olur.

3. Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normalaların qüvvədə olması işəgötürən tərəfindən uzadıla bilər. Bir şərtlə ki, onun müddətinin uzadılması üçün müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı alınmış olsun. Həmin müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir.

4. Birdəfəlik əmək normaları isə texnologiya dəyişiklikləri, bədbəxt hadisələr, qəza və bu qəbildən olan digər bədbəxtlik xarakterli işlər üçün müəyyən edilir. Birdəfəlik əmək normaları o halda tətbiq olunur ki, həmin qəbildən olan işlər üçün daimi və ya müvəqqəti normalar müəyyən edilməmiş olsun.

Maddə 151. Hasilat normalalarının yerinə yetirilməsi üçün şəraitin təmin olunması

Hasilat normalalarının 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 lazımı külfyyətdə olması və onların vaxtında verilməsini;
- d) istehsalatın vaxtlı-vaxtında elektrik enerjisi, qaz və digər enerji daşıyıcıları ilə təmin olunmasını.

Şərh olunan maddəyə əsasən hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün iş şəraitini təmin etmək işəgötürənin vəzifəsidir. İşəgötürən hər bir işçi üçün bu şəraiti təmin etməyə borcludur.

Zəruri iş şəraiti işçinin iş qabiliyyətinə və səhhətinə müsbət təsir göstərən istehsalat mühiti amilləridir. Bu zaman yalnız işçinin səhhəti deyil, həmçinin onun iş qabiliyyətinin yüksək səviyyəsinin saxlanması üçün zəmin yaradılmış olur. Zəruri iş şəraiti tətbiq olunan əmək normalarının (hasilat normalarının) növündən asılı olmayaraq bütün iş növləri üçün və istənilən istehsalatda normal hesab olunur.

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 tarifi (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 167-ci maddəsinin şərhinə).

İşçidən və işəgötürəndən asılı olmayan hallara görə zəruri iş şəraitinin təmin edilməməsi halında hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə işçi AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş müvafiq təminatları almaq hüququnu itirmir.

İşəgötürənin təqsiri üzündən şərh edilən maddədə göstərilən minimum şərait təmin edilmədikdə təqsirkar vəzifəli şəxslər AR İXM-in 55-ci maddəsinə müvafiq surətdə inzibati məsuliyyətə cəlb olunur.

Qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda təqsirli vəzifəli şəxslər intizam məsuliyyətinə də cəlb oluna bilər.

İşəgötürənin təqsiri üzündən hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün iş qabiliyyətinin minimum şərtlərinin təmin olunmaması nəticəsində işçi bu normaları yerinə yetirmədikdə o (işçi), məsuliyyətdən azad olur.

İşəgötürən, həmçinin əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik və istehsal-sanitariyası (gigiyenası) qaydalarına uyğun olan sağlam və təhlükəsiz iş şəraitini təmin etməyə borcludur.

İşəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçinin əmək funksiyasının icrasından imtina etmək və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətillə elan etmək hüququ vardır. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi müəyyən olunmuş qaydada həll edilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 230-cu maddəsinin ikinci hissəsinin şərhinə).

Maddə 152. İşəməz qiymətlərin ixtiraçılar və sərəmələşdiricilər üçün saxlanması

1. İxtiraların və ya sərəmələşdirmə təkliflərinin tətbiq edilməsi nəticəsində hasilat, vaxt, xidmət normaları və işəməz qiymətlər dəyişərsə, əvvəlki qiymətlər yeni normalar və qiymətlər tətbiq edilən gündən 6 ay ərzində həmin ixtiraların və təkliflərin müəllifləri üçün əmək haqqı hesablanarkən saxlanılır.

2. İxtiranın, təklifin tətbiq edilməsində ixtiraçıya və ya sərəmələşdiriciyə kömək etmiş digər işçilər üçün əmək haqqı hesablanarkən isə əvvəlki qiymətlər 3 ay ərzində saxlanılır.

1. Şərh olunan maddə ixtiraların və ya səmərələşdirici təkliflərin tətbiq edilməsi nəticəsində hasilat, vaxt, xidmət normaları və işəməzd qiymətlər dəyişərsə, əvvəlki qiymətlərin yeni normalar və qiymətlər tətbiq edilən gündən 6 ay ərzində həmin ixtiraların və təkliflərin müəllifləri üçün əmək haqqı hesablanarkən saxlanılmasını nəzərdə tutur.

Ixtiralar və təkliflər əmək normalarının artması istiqamətində onlara təsir gətərdiyindən, AR ƏQM-in 106-cı maddəsi də texniki normaları və işəməzd qiymətləri dəyişən ixtira, yaxud səmərələşdirici təklif müəllifi olan işçilər üçün yeni norma və işəməzd qiymətlərin tətbiq olunduğu vaxtdan etibarən altı ay ərzində əvvəlki işəməzd qiymətlərin saxlanılmasını nəzərdə tuturdu.

Bu işçilər üçün normalara ümumi əsaslarla yenidən baxılması halında onlar ixtira, yaxud səmərələşdirici təklif nəticəsində qazancın bir hissəsini itirmiş olardılar. Əvvəlki işəməzd qiymətin müəyyən olunmuş müddət ərzində saxlanması onları belə əlverişsiz nəticələrdən azad edir və ixtiraya, yaxud səmərələşdirici təklifə görə maddi mükafat nəzərə alınmaqla texniki yaradıcılıq üçün maddi stimulyaradır.

2. Təcrübədə ixtiraçılar və səmərələşdiricilər üçün işəməzd qiymətlər, onların tətbiqi əməyin normalaşdırılması metodları ilə müəyyən olunmuş təcrübə-statistik, texniki cəhətdən əsaslandırılmış normalara yenidən baxmağa imkan verən təkliflər irəli sürməsi ilə əlaqədar saxlanır.

Təklifin tətbiqində ixtiraçıya, yaxud səmərələşdiriciyə kömək etmiş digər işçilər üçün əvvəlki işəməzd qiymətlər üç ay ərzində saxlanır.

Əvvəlki işəməzd qiymətlərin saxlanması ixtiraçılara, yaxud səmərələşdiricilərə müəssisənin əmək haqqı fondundan əlavə əmək haqqının ödənilməsi yolu ilə həyata keçirilir. Əlavə əmək haqqının ödənilməsi əlavə ödəniş vəərəqələri üzrə həyata keçirilir.

Maddə 153. Normalaşdırılmış tapşırıqların və xidmət normalarının müəyyən edilməsi

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

Şərh olunan maddə əməyin vaxtamuzd ödənilməsində işçilər üçün onların əməyinin səmərəliyinin yüksəldilməsi məqsədilə normalaşdırılmış tapşırıqların müəyyən olunmasını nəzərdə tutur. İşçilərin əməyi vaxtamuzd ödəniləndə müxtəlif təşkilati-hüquqi formaya malik müəssisələrdə normalaşdırılmış tapşırıqların müəyyən olunmasına və onlardan geniş istifadəyə maraqlı bazar münasibətlərinin təşəkkülü və inkişafı şəraitində iqtisadi və sosial vəzifələrlə şərtlənir.

Normalaşdırılmış tapşırıqların tətbiqi işçilər arasında iş bölgüsünü konkretləşdirmək, səmərələşdirəməyə, eləcə də hər bir işçinin əmək məhsuldarlığını obyektiv surətdə qiymətləndirməyə imkan verir ki, bu da öz növbəsində, icraçının xidmət zonasını genişləndirməyə, əmək fəaliyyətinin müvafiq motivləşməsi şəraitində peşə və vəzifələrin əvəz edilməsinə iqtisadi maraqlı yüksəldir. Buna görə də normalaşdırılmış tapşırıqların müəyyən olunmasında həm işçi, həm də işgötürən maraqlıdır.

Normalaşdırılmış tapşırıq əməyin vaxtamuzd ödənilməsində müəyyən olunan, işçinin, yaxud işçilər qrupunun (briqadanın) işlərin yerinə yetirilməsinin lazımi keyfiyyətinə riayət etməklə vaxt vahidi (iş növbəsi, ay və s.) ərzində yerinə yetirməyə borclu olduğu işlə-

rin tərkibi və saatla, yaxud natural vahidlərdə (ədəd, həyata keçirilmiş əməliyyatların miqdarı, metr, ton və s.) ümumi həcmidir.

Normalaşdırılmış tapşırıqlar fərdi və kollektiv tapşırıqların müəyyən olunması və əməyi vaxtamuzd ödənilən işçilər üçün əməyin motivləşdirilməsinin səmərəli sistemlərinin tətbiqi üçün əsas qismində çıxış edir.

Bəzən işəməuzd işçilər üçün (görülən iş normalarına əlavə olaraq) istehsalat tapşırıqları müəyyən olunur. İstehsalat tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi, bir qayda olaraq, mükafatlandırma üçün əsas qismində çıxış edir. Normalaşdırılmış tapşırıqları istehsalat tapşırıqlarından fərqləndirmək zəruridir. İstehsalat tapşırıqları əmək norması olmayıb, normalaşdırmanın göstəricisi qismində çıxış edir.

Normalaşdırılmış tapşırıq aşağıdakı məlumatları ehtiva etməlidir:

- a) işlərin tərkibi və həcmi, o cümlədən kollektiv surətdə yerinə yetirilən işlərin həcmi;
- b) normalaşdırılmış tapşırıqın müəyyən olunduğu müddət;
- c) yerinə yetirilən işlərin vaxt normaları ilə tam əhatə olunması.

Normalaşdırılmış tapşırıqın yerinə yetirilməsi vaxtamuzd işçinin özünün tarif dərəcəsinə almasına təsir göstərir, çünki ödəniş işlənməmiş vaxta görə həyata keçirilir. Lakin normalaşdırılmış tapşırıqın yerinə yetirilməsi işçinin mükafat almasını şərtləndirir və bununla da vaxtamuzd işçinin qazancının məbləğinə təsir göstərir.

Normalaşdırılmış tapşırıqlar əmək norması deyildir və işəgötürən tərəfindən müəyyən olunur. Xidmət normaları isə əmək normalarına aiddir və işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırma əsasında müəyyən olunur.

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 ödəmələrin 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.

1. *Əmək haqqı işçiyə görülən işin müqabilində işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, yaxud natura formasında verilən haqdır. Qanunvericilikdə işçilərə pul formasında verilən əmək haqqına aşağıdakı ödəmələr aid edilir:*

- aylıq tarif (vəzifə) maaşı;
- tarif (vəzifə) maaşına əmək şəraiti ilə əlaqədar əlavə olunan ödəmələr;
- işçinin maddi marağının artırılması məqsədilə verilən mükafatlar;
- tarif (vəzifə) maaşlarına artımlar (əmsallar);
- iş rejimi və əmək şəraiti ilə bağlı təminat xarakterli ödəmələr;

– nəzərdə tutulmuş əmək funksiyası ilə yanaşı, müəyyən edilmiş iş vaxtı ərzində işçi tərfindən digər müvafiq peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının tam və ya qismən icra olunduğu hallarda ödəmələr;

– özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı, müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz edən işçiyə, əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərqi ödənilməsi;

– istirahət və bayram günlərində görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi;

– iş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi;

– gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejminə görə haqqın ödənilməsi;

– boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi (işçinin təqsiri olmadan boşdayanma vaxtı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir);

İşçinin işləmədiyi vaxta görə verilən ödəmələr, yəni:

– əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətinə görə ödənilən məbləğlər;

– işçinin işdən çıxarkən istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətinə görə ödənilən pul əvəzi;

– dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün cəlb edilən işçilərin iş vaxtının ödənilməsi;

– qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə olan işçilərə ödənilən məbləğ;

– tətillərdə iştirak etmiş işçilərə ödənilən məbləğ (bu vəsaitin əmək haqqı fondundan hesablandığı halda);

– müayinə, qanvermə və hər dəfə qanvermədən sonra təqdim olunan istirahət günlərinə görə donor işçilərə ödəmə.

Başqa ödəmə növləri:

– işçinin təqsiri olmadan yararsız (zay) məhsul istehsalına (işin, xidmətin görülməsinə) görə ödəmə;

– müəssisədə istehsal təcrübəsi keçən ali məktəb tələbələrinin, orta ixtisas və texniki peşə məktəblərinin şagirdlərinin əməyinin ödənilməsi, habelə peşə yönümü dövründə ümumtəhsil məktəbləri şagirdlərinin əməyinin ödənilməsi;

– əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin əməyinin ödənilməsi;

– ştatdankənar işçilər üçün hesablanmış qonorar (mühazirələrin oxunmasına, radio və televiziya ilə çıxışlara, tərcümələrə və s. görə).

Natura formasında verilən əmək haqqına aiddir:

– işçilərə pulsuz verilmiş (qanunvericiliyə uyğun olaraq) kommunal xidmətlərinin, qidalanmanın, ərzaqların dəyəri;

– işçilərə pulsuz verilmiş mənzilin ödənilməsi üzrə xərclər (pulsuz verilən mənzil, kommunal xidmətləri və i.a. üçün pul kompensasiyasının məbləği);

– işçilərə pulsuz verilmiş əşyaların (formal paltarlar, geyimləri daxil etməklə) şəxsi daimi istifadədə qalan, yaxud aşağı salınmış qiymətlərlə onların satışı ilə əlaqədar güzəşt məbləği;

– maddi yardım, o cümlədən kooperativ mənzil tikintisi üçün ilkin üzvlük haqqının ödənilməsi üçün, kooperativ və fərdi mənzil (ev) tikintisinə verilmiş kreditin qismən ödənilməsi üçün işçilərə göstərilən maddi yardım;

– müəssisələrin vəsaiti hesabına işçilərə və onların uşaqlarına müalicə, istirahət, ekskursiya və səyahət üçün verilən putyovkaların ödənilməsi;

– mənzil şəraitini yaxşılaşdırmaq, özü üçün təsərrüfat yaratmaq üçün müəssisələrin işçilərinə verilən (faiz də daxil edilməklə) ssudaların (borcların) ödənilməsi üzrə məsrəflər;

– işçilərə tibbi yardım göstərmək üçün poliklinika xidmətlərinin ödənilməsi üçün xərclər, müəssisələrin vəsaiti hesabına məktəbəqədər müəssisələrdə uşaqların saxlanması üçün ödəmələr;

– ümumi istifadə olunan nəqliyyat, xüsusi marşrutlarda, idarə nəqliyyatı ilə iş yerinə gedişin ödəmələri;

– öz işçilərinin xeyrinə müəssisələr tərəfindən şəxsi və əmlak sığortası üzrə müəssisələr tərəfindən ödənilən sığorta haqqı;

– sair güzəştlərin (klublarda məşğələlərin, qəzetlərə və jurnallara abunələrin, protezləmələrin və s.) ödəmələri.

Əmək haqqına edilən əlavələr və mükafatların məbləği dedikdə istehsalat nəticələrinə görə mükafatlar:

– xüsusi təyinatlı vəsaitlər və məqsədli daxilolmalar hesabına ödənilən mükafatlar;

– ilkin işin yekunlarına görə mükafatlar;

– tarif (vəzifə) maaşlarına artımlar (peşəkarlığa, əməkdə yüksək nailiyyətlərə və s. görə);

– uzunmüddətli işə (faiz artımları), iş stajına (bu həmin müəssisədə ixtisası üzrə iş stajına) görə artımlar;

– iş rejimi və əmək şəraiti ilə bağlı təminat xarakterli ödəmələr başa düşülür.

Əmək haqqının pul formasında verilməsi dedikdə bütün işəgötürənlərin işçilərə əmək haqqının ödənilməsinə manatla, yaxud xarici valyuta şəklində olduqda isə xarici valyutanın manata olan ekvivalenti ilə aparılması başa düşülməlidir.

Əmək haqqı iqtisadi kateqoriya kimi hər bir işçinin əməyinin kəmiyyət və keyfiyyətdən asılı olaraq işəgötürənlərin işçilərə pul və ya natura formasında ödədiyi ödəncidir.

2. Qeyd olunan maddənin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq işçilərə əmək haqqının verilməsində hər hansı ayrı-seçkiliyə, habelə onların əmək hüquqlarının hər hansı şəkildə məhdudlaşdırılmasına yol verilməsi qadağan olunur (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 16-cı maddəsinin şərhinə).

3. İşçilərə yerinə yetirdikləri işə görə əmək haqqı verilməsi barədə Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası tərəfindən Cenevrədə çağırılmış 1949-cu il 8 iyun tarixli sessiyada “Əmək haqqının mühafizəsi haqqında” 95 nömrəli Konvensiya və qeyd olunan Konvensiyanın müddəalarını tamamlayan eyniadlı Tövsiyə qəbul olunmuşdur. Adı çəkilən sənədlər keçmiş SSRİ ərazisində qüvvədə olmuşdur. Belə ki, qeyd olunan sənədlər SSRİ Ali Soveti Rəyasət heyəti tərəfindən 31.01.1961-ci il tarixdə təsdiq edilmişdir. Azərbaycan Respublikası ərazisində qeyd olunan sənədlərin qüvvədə saxlanılması barədə 3.07.1993-cü il tarixdə müvafiq qərar qəbul olunmuşdur. Ona görə adı çəkilən Konvensiyanı ratifikasiya edən üzv dövlətlər, o cümlədən Azərbaycan Respublikası ərazisində bütün işəgötürənlər hər hansı müzdlü işə görə işçilərə əmək haqqı ödənilməsinə mütləq dövlət təminatı verilməsi öhdəliyinin təsir altına düşməklə bərabər, bu öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə borcludurlar. Yəni Azərbaycan Respublikası ərazisindəki bütün müəssisə, təşkilat və idarələrin rəhbərləri işçilərə dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verə bilməzlər. Bu tələbin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsi əmək qanunvericiliyinin pozulmasına şərait yaratmaqla yanaşı onun inzibati və yaxud cinayət məsuliyyətinə cəlb olunması üçün hüquqi əsas yarada bilər.

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 ixtisassız 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 ödəmələr minimum əmək haqqının məbləğinə daxil edilmir.

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

1. İşçi ilə işəgötürən arasında bağlanmış əmək müqaviləsinə əsasən, işəgötürən işçiyə dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayaraq haqq ödəyir. Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsində əsas məqsəd haqqı ödənilən işlərdə çalışan şəxslərə minimum əmək haqqının mümkün səviyyəsinə aid zəruri sosial müdafiənin təmin edilməsidir.

2. Vətəndaşlara verilən minimum əmək haqqı təminatı AR Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə müvafiq olaraq həyata keçirilir. Belə ki, "hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır". Beləliklə, minimum aylıq əmək haqqı - əməyin ödənilməsi sistemində hər bir vətəndaşa dövlət tərəfindən verilən və minimum dolanışqı üçün müəyyən edilən ən aşağı sosial normativdir. Ona görə də mövcud əməyin ödənilməsi sistemində verilən haqq məbləğlərinin minimum əmək haqqından aşağı səviyyədə ödənilməsinə yol verilmir.

3. Şərh olunan maddənin 4-cü hissəsində minimum əmək haqqının hansı hallarda dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqından yüksək olması açıqlanır və qeyd edilir ki, işəgötürənlə işçilər (onların nümayəndələri) arasında kollektiv müqavilə, saziş imzalandıqda minimum əmək haqqının miqdarı qarşılıqlı razılıq əsasında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş həddən artıq müəyyənləşdirilə bilər. Təbii ki, bu halda müəssisənin iqtisadi və maliyyə vəziyyəti nəzərə alınır.

4. Şərh edilən maddənin 5-ci hissəsində minimum əmək haqqına daxil edilməyən ödəmələrin siyahısı verilmişdir. Maddənin mətnindən göründüyü kimi, minimum əmək haqqının məbləğinə əmək haqqı sistemi ilə nəzərdə tutulan aşağıdakı ödəmələr daxil edilmir:

- kollektiv müqavilə və ya sazişlə nəzərdə tutulan mükafatlar;
- əmək haqqına əlavələr, artımlar;
- iş vaxtından artıq vaxtlarda görülən işlərə görə verilən ödəmələr;
- dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün cəlb edilən işçilərin iş vaxtının ödənilməsi;

- əmək haqqının qismən saxlanılması şərtilə işəgötürənin təşəbbüsü ilə məzuniyyətdə olan işçilərə ödənilən məbləğ;
- tətillərdə iştirak etmiş işçilərə ödənilən məbləğ;
- müayinə, qanvermə və hər dəfə qanvermədən sonra təqdim olunan istirahət günlərinə görə donor işçilərə ödəmə;
- müəssisədə istehsalat təcrübəsi keçən ali məktəb tələbələrinin, orta ixtisas və texniki peşə məktəblərinin şagirdlərinin əməyinin ödənilməsi, habelə peşə yönümü dövründə ümumtəhsil məktəbləri şagirdlərinin əməyinin ödənilməsi;
- əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin əməyinin ödənilməsi;
- ştatdankənar işçilər üçün hesablanmış qonorar (mühazirələrin oxunmasına, radio və televiziya ilə çıxışlara, tərcümələrə və s. görə);
- digər ödənişlər (natura formasında verilən əmək haqqı) (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 154-cü maddəsinin şərhinə).

5. Minimum əmək haqqı hal-hazırda "Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 19 dekabr tarixli Fərmanına uyğun olaraq 2007-ci il yanvarın 1-dən qırx manat məbləğində müəyyən olunmuşdur. Qeyd edək ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində bu məbləğ sabit deyildir və ardıcıl olaraq artmağa doğru dəyişməkdədir. Onu da qeyd edək ki, minimum əmək haqqı ilə bağlı BƏT-in Konvensiya və tövsiyələri mövcuddur. BƏT-in "Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi haqqında" 131 nömrəli Konvensiyası (1970) Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya olunmuşdur. Ona görə də qeyd olunan sənədləri ratifikasiya etmiş hər bir üzv dövlət müzdlü işləyən bütün işçiləri əhatə edərək, onların qanunla müəyyən olunan minimum əmək haqqından az olmayaraq əmək haqqı almaq hüququ prinsipinə əməl olunması öhdəliyini öz üzərinə götürür.

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 növbədənənar 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 hüdudlarda artırmaq və ya aşağı salmaq hüququna malikdir.

1. Əmək haqqı işçiyə tərəflərin (işəgötürənlə işçinin) qarşılıqlı razılığına uyğun olaraq əmək müqaviləsində qeyd olunan şərtlər (əmək haqqı üzrə) daxilində ödənilir.

Bundan əlavə təsərrüfat hesablı müəssisələrdə kollektiv müqaviləyə daxil etmək şərti ilə işçilərə əməyin ödənilməsinin digər formaları nəzərdə tutularsa, onda işçilərə ödənilən əmək haqqı məbləğləri qiüvvədə olan kollektiv müqavilədə qeyd olunan tarif (vəzifə) maaşlarının məbləğlərindən az olmamalıdır. Belə ki, kollektiv müqavilədə bütün ixtisaslara üzrə eyni işlərin görülməsinə görə işçilərə eyni tarif (ödəniş) dərəcələrinin verilməsi nəzərdə tutulur.

Ona görə də kollektiv müqavilədə hər hansı ixtisasa görə nəzərdə tutulan tarif (vəzifə) maaşları eyni işdə çalışan bütün işçilərə şamil olunan əmək haqqı məbləğidir. Qeyd olunan əmək haqqı məbləği əmək münasibətlərində olan tərəfin, yəni işəgötürənin mülahizəsinə uyğun olaraq (işçi tərəfindən görülən işin keyfiyyəti və yaxud yüksək iqtisadi göstəricilər və s. nəzərə alınmaqla) artırıla bilər.

2. İşçilərə peşə (vəzifə) adlarının və tarif (ödəniş) dərəcələrinin müəyyən edilməsi məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən bir sıra normativ hüquqi sənədlər qəbul olunmuşdur. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin "Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəli əsasında ödənilməsi haqqında" 1993-cü il 29 mart tarixli 499 nömrəli Fərmanı və AR NK-nın eyni adlı 1993-cü il 21 aprel tarixli 205 nömrəli qərarı olmuşdur. Bundan əlavə AR NK-nın 1994-cü il 18 iyun tarixli 242 nömrəli "Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəlinin dərəcələri" nə müvafiq olaraq fəhlə və qulluqçuların aylıq tarif (vəzifə) maaşlarının məbləğləri müəyyən olunmuşdur.

Yuxarıda qeyd olunan sənədlərə müvafiq olaraq AR ƏƏSMN-in 1995-ci il 5 sentyabr tarixli 19 nömrəli qərarı ilə "Bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu vəzifələrinin Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçası" təsdiq edilmişdir. Qeyd olunan Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasının ümumi müddəalarına görə hər bir vəzifənin tarif - ixtisas xüsusiyyətləri aşağıdakı bölmələrdən ibarətdir:

- "vəzifə borcu" bölməsində vəzifəni tutan işçinin görməli olduğu işlərin məzmunu;
- "bilməlidir" bölməsində işçinin qanunvericilik aktları, əsasnamə, təlimat və digər rəhbər və normativ sənədlər haqqında məlumat və yerinə yetirilən işin metod və vasitələrindən istifadə kimi tələblər;
- "ödəniş dərəcələrinə ixtisas tələbləri" - işçinin xüsusi hazırlıq səviyyəsi, ixtisas və iş stajına olan tələblər öz əksini tapmışdır.

"Ödəniş dərəcələrinə ixtisas tələbləri" VTC-də nəzərdə tutulan vahid metodikanın pozulmaması şərti ilə bütün sahələr üçün işin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla tətbiq oluna bilər. Bundan əlavə "Bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu vəzifələrinin tarif-ixtisas sorğu kitabçasında qulluqçuların əsas vəzifələri, hüquq və məsuliyyətlərini əks etdirən vəzifə təlimatlarının işlənməsi, kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi, ixtisas və peşəsindən asılı olaraq onlardan düzgün istifadə edilməsinə nəzarət edilməsi və rəhbərlərin, mütəxəssislərin attestasiyası zamanı əsas kimi istifadə edilə bilər.

Kitabçada rəhbərlərin və baş mütəxəssislərin və əməyin ödəniş dərəcələri həmin müəssisənin və ya onun struktur bölməsinin qrupundan asılı olaraq müəyyənləşdirilir. Müəssi-

sələrin əməyin ödənilməsinin bu və ya digər qrupuna aid edilmə göstəriciləri həmin müəssisənin yuxarı təşkilatı (nazirlik, şirkət, konsern, baş idarə) tərəfindən, müəssisələrin struktur bölmələrinin əməyin ödənilmə qrupuna aid edilmə göstəriciləri isə müəssisənin özü tərəfindən müəyyənləşdirilməlidir.

3. Əmək müqaviləsi üzrə əmək vəzifələrini yüksək peşəkarlıq və keyfiyyətlə yerinə yetirən işçilərin ixtisas dərəcələri işəgötürənin mülahizəsinə uyğun olaraq birinci növbədə və yaxud növbədənkənar artırılır.

4. İşçi ixtisas dərəcəsinin artırılmasını işəgötürəndən əvvəlki ixtisas dərəcəsidən fərqli olaraq daha yüksək dərəcə ilə azı 3 ay işlədikdən və yaxud müəssisədə fəaliyyət göstərən səlahiyyətli orqan (attestasiya komissiyası, elmi şura və ya ixtisaslaşmış xüsusi komissiya) tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdən sonra tələb etmək hüququ verilir. Heç də təsadüfi deyildir ki, mövcud qanunvericilikdə işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədilə müəyyən olunan sınaq müddəti də 3 aydan artıq olmamaqla müəyyən edilir. Deməli, 3 ay müddətində işçi ona həvalə olunan işi, əmək funksiyasını daha yüksək dərəcə ilə yerinə yetirirsə, onun yenidən əvvəlki dərəcə ilə əməyinin qiymətləndirilməsi məqsədə müvafiq olmazdı. Ona görə də əmək qanunvericiliyinə görə işçilərin bu tələbi işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməlidir. Əks halda işəgötürənin hərəkətsizliyi əmək qanunvericiliyinin pozulması kimi qiymətləndirilir.

5. Əmək qanunvericiliyi sistemində əmək müqaviləsi üzrə əmək funksiyalarını yüksək səviyyədə yerinə yetirən işçilərin maddi maraqlarının artırılması məqsədilə bir sıra həvəsləndirici tədbirlər görüldüyü halda, istehsal, əmək intizamının pozulması nəticəsində məhsulun (məmulatın) keyfiyyətinin aşağı düşməsinə səbəb olan hərəkət və ya hərəkətsizliyin nəticəsində işçilərin ixtisası bir dərəcə aşağı salına bilər. İşçinin ixtisasının aşağı salınması konkret göstərilən hallarda müəssisəyə dəyən iqtisadi zərərin müəyyən olunması ilə bağlı həyata keçirilir.

6. Ümumi qaydada aşağı salınan dərəcə işçinin yüksək əmək göstəriciləri nəzərə alınmaqla üç ay sonra yenidən bərpa oluna bilər.

7. Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq attestasiya komissiyasının qərarına görə işəgötürənin işçilərin əməyin ödənilmə dərəcələrini müəyyən edilmiş həddüdlərdə artırmaq və ya aşağı salmaq hüququ vardır. Attestasiya komissiyasının tövsiyələri işəgötürən tərəfindən 30 təqvim günü ərzində yerinə yetirilməlidir. Bu müddət qurtardıqdan sonra attestasiyanın nəticələrinə görə işçinin ixtisas, əməyin ödənilmə dərəcələrinin azaldılmasına və ya ləğv olunmasına yol verilmir.

Bəzən praktikada attestasiya komissiyasının qərarına uyğun olaraq və yaxud işçinin ştat vahidi üzrə tutduğu vəzifənin ixtisarı ilə əlaqədar başqa işlə təmin olunması hallarına təsadüf olunur. Belə hallarda işçinin əvvəlki vəzifə üzrə çalışdığı ixtisas (tarif) dərəcəsinin bir neçə dərəcə aşağı salınaraq əmək haqqının azaldılmasına yol verilməməlidir. Bu zaman işçinin uzun müddət faydalı əməklə məşğul olduğu və topladığı iş təcrübəsi yeni təyinin olunduğu işdə nəzərə alınmalıdır.

Maddə 157. Əməyin ödənilməsi sistemi və növləri

1. İşçilərin əməyi vaxtamuzd, işəməzd 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, ona əlavələr və mükafatlar daxildir.

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 əvəz ödəmək və ya həvəsləndirmək məqsədi ilə işçinin tarif (vəzifə) maaşına, əmək haqqına müəyyən edilən əlavə ödəmədir.

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.

1. Əmək qanunvericiliyində əməyin ödənilməsi sistemi dedikdə əmək ölçüsü ilə əmək haqqı arasında nisbətlərin tənzimlənməsi başa düşülür. Belə ki, işçinin iş yerində sərf etdiyi əmək, iş vaxtına uyğun olaraq vaxtamuzd və ya istehsal etdiyi məhsulun miqdarına (ədəd, metr, ton) görə işəməuzd əməyin ödənilmə sistemi ilə ödənilir. Vaxtamuzd əmək haqqı sistemi əməyin ödənilməsinin elə bir sistemidir ki, burada işçilərin əmək haqqının miqdarı onun işlədiyi vaxtın - saatın, günün, ayın sayı ilə müəyyən edilir. Qeyd olunan vaxta münasib olaraq gündəlik, aylıq əmək haqqı hesablanır.

İşəməuzd əmək haqqı sistemində işə əmək haqqının məbləği işçilərin tarif dərəcələrinə və vaxt normalarına əsasən müəyyən olunur. İşəməuzd əmək haqqı sistemində yeni texnika və texnologiyamın tətbiqi ilə əlaqədar görülmə işin keyfiyyət səviyyəsi əsas götürülür. Bundan əlavə işəməuzd əmək haqqı sistemində istehsal olunan məhsulun qiyməti müəyyən olunnarkən, işçinin tarif (ixtisas) dərəcəsi nəzərə alınır. İşəməuzd əmək haqqı sistemi əməyin ödənilməsinin elə bir sistemidir ki, işçinin əməyi işəməuzd qiymətlər əsasında vahid vaxt ərzində istehsal etdiyi məhsulun miqdarından asılı olaraq ödənilir. İşəməuzd qiymət - hazzırlanmış məhsul vahidinə, yaxud lazımı keyfiyyətdə müəyyən əmək əməliyyatlarının yerinə yetirilməsinə görə işçiyə verilən haqqın məbləğidir.

Əməyin ödənilməsi sistemlərində aşağıdakı digər qaydalar üzrə, yəni:

- iş vaxtından artıq işləməyə görə;*
- istirahət və bayram günlərində işləməyə görə;*
- müvəqqəti olaraq əvəzetməyə görə;*
- gecə növbəsində işə görə;*
- dəniz şəraitində işə görə;*
- xüsusi siyahıda olan rayonlarda (susuzluq şəraitində) işə görə;*
- vaxt metodu ilə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr bu sahədə qüvvədə olan normativ hüquqi sənədlərə uyğun olaraq tətbiq olunur.*

Bundan əlavə işəgötürənlə bağlanmış əmək müqavilələrində göstərilən şərtlər daxilində işin fərdi və kollektiv nəticələrinə görə əməyin ödənilməsinin hər hansı forma və növü tətbiq edilə bilər.

2. Əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsində əmək məhsuldarlığının, o cümlədən buraxılan məhsulun (məmulatın) kəmiyyət və keyfiyyətinin artırılması üçün işçilərin maddi marağını gücləndirmək, mütəxəssis axınının qarşısını almaq məqsədilə mükafat və maddi həvəsləndirmənin aşağıda qeyd olunan formaları tətbiq edilə bilər:

– mütəxəssis axınının qarşısını almaq məqsədilə “işçilərə fasiləsiz iş stajına görə bir-dəfəlik mükafat verilməsinin şərtləri və qaydaları”;

– əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərin səmərəli yerinə yetirilməsi, habelə müəssisənin illik yekun yüksək iqtisadi göstəricilərinə görə “işçilərin ilin ümumi yekunlarına görə mükafatlandırılması haqqında”;

– işçilərə yeni texnika və texnologiyanın yaradılması, mənimsənilməsi və tətbiqi üzrə əldə olunan müsbət nəticələrə görə mükafatlandırma haqqında;

– müəssisədə mal-material ehtiyatlarına qənaət olunmasına görə işçilərin mükafatlandırılması.

Nəzərə alınmalıdır ki, qeyd olunan mükafat formaları hər bir konkret halda müəssisənin müsbət iqtisadi inkişafına və yüksək göstəricilərə əsaslanaraq mənfəət hesabına toplanan vəsaitlərdən ödənilə bilər.

3. Aylıq əmək haqqının tərkibi əsasən üç hissədən - aylıq tarif (vəzifə) maaşından, tarif (vəzifə) maaşına verilən əlavə ödəmələrdən və mükafatlardan təşkil olunmuşdur. Aylıq əmək haqqı - əvvəlcədən müəyyən olunmuş əməyin ödənilməsi sistemi üzrə işəgötürən tərəfindən işçiyə gördüyü işin müqabilində ödədiyi haqdır.

4. Qeyd olunan aylıq əmək haqqının tərkibinə daxil olan tarif (vəzifə) maaşı - işçinin əmək haqqının əsas hissəsidir. Tarif (vəzifə) maaşı işçilərə müvafiq normativ hüquqi sənədlərə uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən müəyyən olunur.

5. Əmək haqqına əlavə dedikdə işçilərə əmək şəraitinə (ağır təbii-iqlim, zərərli, susuzluq və s.), yüksək ixtisasa, elmi dərəcəyə müvafiq olaraq, habelə həvəsləndirmək məqsədilə verilən digər ödəmələr başa düşülür.

6. Şərh olunan maddənin 6-cı hissəsinə görə nəzərdə tutulan mükafatların ödənilməsində əsas məqsəd işçilərə əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrin daha səmərəli və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsinə əlavə stimulyar yaratmaqla hərəbər onların maddi maraqlarını artırmaqdan ibarətdir.

Maddə 158. Əməyin ödənilməsi sistemlərinin tətbiqi qaydaları

1. Əməyin ödənilməsi növləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələr, mükafatlar, digər həvəsləndirici ödəmələrin miqdarı kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə 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.

1. Əməyin ödənilməsi sistemləri (növləri), tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələr, mükafatlar, digər həvəsləndirici ödəmələri) görülməli işin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla, bir sıra amillərdən, ilk növbədə əməyin təşkili və onun inkişaf perspektivlərindən asılı olaraq tətbiq olunur. Əməyin ödənilməsi təşkilatın qarşılıqlı razılığına uyğun olaraq kollektiv müqavilələrlə, habelə əmək müqaviləsilə müəyyən olunur. Əməyin ödənilməsi sisteminin tətbiq olunması qaydaları kollektiv müqavilələr bağlanmadığı hallarda

əmək müqavilələri və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (işçilərin nümayəndəli orqanı) arasında müvafiq razılaşmaya (sazişə, müqaviləyə, əmr - qərar) uyğun olaraq həyata keçirilir.

2. Bütçədən maliyyələşən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsi sistemləri müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən qəbul olunan aşağıdakı normativ hüquqi sənədlərə və aktlara uyğun olaraq müəyyən olunur:

– AR NK-nın 1993-cü il 21 aprel tarixli 205 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəli əsasında ödənilməsi Qaydaları”;

– AR ƏƏSMN-in 1995-ci il 12 yanvar tarixli 2 nömrəli qərarına 3 nömrəli əlavə, “AR ƏƏSMN-in 1993-cü il 15 noyabr tarixli 26 nömrəli qərarına 3 nömrəli əlavəsinə dəyişikliklər və əlavələr” (bütçədən maliyyələşdirilən səhiyyə işçilərinin əməyin ödənilməsi haqqında Əsasnamə);

– “Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Əməyin ödənilməsi və xarici iqtisadi əlaqələrin sərbəstləşdirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında” 1996-cı il 11 mart tarixli 448 nömrəli Fərmanı;

– AR NK-nın “Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında” 1996-cı il 26 may tarixli 60 nömrəli Qərarı;

– AR ƏƏSMN-in AR NK-nın 1996-cı il 26 may tarixli 60 nömrəli “Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında” qərarın yerinə yetirilməsi barədə 1996-cı il 17 iyun tarixli 55 nömrəli Qərarı;

– “Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Əməyin ödənilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi və xarici iqtisadi əlaqələrin sərbəstləşdirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında” 1996-cı il 11 mart tarixli 448 nömrəli Fərmanının əməyin ödənilməsinə aid olan 1-ci bəndinə dair izahatın təsdiq edilməsi haqqında” AR ƏƏSMN-in 1996-cı il 17 iyul tarixli 5-11 nömrəli Qərarı;

– Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən təhsil müəssisələri işçilərinin əmək haqqının artırılması haqqında” 1999-cü il 4 dekabr tarixli 276 nömrəli Sərəncamı;

– Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Elm, səhiyyə, mədəniyyət və sosial təminat sahələrində çalışan işçilərin əmək haqqının artırılması haqqında” 2000-ci il 13 mart tarixli 359 nömrəli Sərəncamı;

– Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirliyi əməkdaşlarının rütbə və vəzifə maaşlarının artırılması haqqında” 2000-ci il 17 may tarixli 415 nömrəli Sərəncamı;

– AR NK-nın “Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəncələrin müəyyən edilməsi barədə” 2000-ci il 15 iyul tarixli 126 nömrəli Qərarı;

– AR NK-nın “Şahidlərə, ekspertlərə və tərcüməçilərə ödənilməli olan məbləğlərin miqdarı və verilməsi Qaydasının təsdiq edilməsi haqqında” 2000-ci il 15 avqust tarixli 140 nömrəli Qərarı;

– AR NK-nın 2000-ci il 20 noyabr tarixli 205 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Bütçədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda tədris məşğələlərinin aparılmasına cəlb edilən işçilərin əməyinin saathesabı ödənilməsi Məbləğləri”;

– Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Azərbaycan Respublikasının icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanları işçilərinin əmək haqlarının artırılması haqqında” 2001-ci il 4 yanvar tarixli 600 nömrəli Sərəncamı;

– AR NK-nin “Azərbaycan Respublikasının icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanları işçilərinin əmək haqlarının artırılması haqqında” 2001-ci il 29 yanvar tarixli 28 nömrəli Qərarı;

– AR NK-nin “Büdcədən maliyyələşən sahələrin işçilərinin tarif (vəzifə) maaşları haqqında” 2001-ci il 5 fevral tarixli 34 nömrəli Qərarı;

– Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Azərbaycan Respublikası Elnlər Akademiyası Rəyasət Heyətinin işçilərinin əmək haqlarının artırılması haqqında” 2001-ci il 30 mart tarixli 675 nömrəli Sərəncamı;

– AR NK-nin “Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi barədə” 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 nömrəli Qərarı;

– AR NK-nin “Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək haqqının normativlərinə dair tövsiyələr barədə” 2001-ci il 31 may tarixli 109 nömrəli Qərarı;

– AR ƏƏSMN-in 2001-ci il 29 iyun tarixli 9-1 nömrəli Kollegiya qərarı ilə təsdiq edilmiş “Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə İzahat”;

– AR NK-nin “Büdcədən maliyyələşən müəssisələrdə, təşkilatlarda çalışmış, özlərindən asılı olmayan səbəblərə görə iş yerlərindən məhrum olmuş və işlə təmin olunmamış məcburi köçkünlərə orta aylıq əmək haqqı verilməsi müddətinin uzadılması haqqında” 2002-ci il 18 yanvar tarixli 10 nömrəli Qərarı;

– “Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında” AR NK-nin 1996-cı il 26 may tarixli 60 nömrəli qərarına dəyişikliklər edilməsi barədə AR NK-nin 2003-cü il 25 oktyabr tarixli 138 nömrəli Qərarı: “Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan işçilərin Vahid Tarif Cədvəli ilə müəyyən edilmiş aylıq tarif (vəzifə) maaşlarının tənzimlənməsi haqqında” AR NK-nin 2003-cü il 30 oktyabr tarixli 144 nömrəli Qərarı və qərara 1, 2, 3, 4 nömrəli əlavələr.

– “Azərbaycan Respublikasının büdcədən maliyyələşdirilən səhiyyə işçilərinin əməyin ödənilməsi sisteminin, növlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nin 2004-cü il 9 yanvar tarixli 2 Nö-ü Qərarı;

– “Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında” AR NK-nin 1996-cı il 26 may tarixli 60 nömrəli qərarına dəyişikliklər edilməsi barədə AR NK-nin 2004-cü il 8 iyun tarixli Qərarı;

– Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında” 2006-cı il 19 dekabr tarixli Fərmanı;

– Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanları işçilərinin vəzifə maaşlarının artırılması haqqında” 2004-cü il 30 iyun tarixli Sərəncamı.

3. Nəzərə alınmalıdır ki, təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələrdə əməyin ödənilməsi sistemlərinə uyğun olaraq təyin olunan əmək haqqı məbləğləri, Azərbaycan Respublikasında müəyyən edilmiş əməyin ödənilməsinin minimum məbləği səviyyəsindən aşağı olmamaqla tətbiq edilir. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 3-cü hissəsinin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə görə işçinin əmək haqqının miqdarı üç amillə şərtlənir:

a) işçinin əmək funksiyasının icrasının nəticələri ilə;

b) işçinin şəxsi işgüzarlıq səviyyəsi ilə;

c) işçinin peşəkarlıq səviyyəsi ilə.

Nəzərə almaq lazımdır ki, bu şərtlər daxilində işçinin əmək haqqı hər hansı hədlə məhdudlaşdırıla bilməz.

Maddə 159. Xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əmək haqqı

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

1. AR ƏM-in 159-cu maddəsinə uyğun olaraq əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqına artımların (əmsalların) əlavə edilərək verilməsi nəzərdə tutulur. Belə ki, qeyd olunan artımların (əmsalların) verilməsi "Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsini təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında" AR NK-nın 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə tənzimlənir. Qeyd olunan qərara müvafiq olaraq əmək şəraiti ağır və zərərli işlərdə əmək şəraitinin ağır və zərərliyinin aşağı, orta, yuxarı səviyyələri və bu səviyyələrə uyğun olaraq artımlar (əmsallar) müəyyən olunmuşdur. Bundan əlavə yuxarıda adı çəkilən qərar ilə "Azərbaycan Respublikasında dəniz səviyyəsindən 1500 metrədən 2000 metrədək və 2000 metrədən artıq yüksəklikdə yerləşən yaşayış məntəqələrinin Siyahısı" təsdiq edilmişdir. Həmin siyahılara uyğun olaraq dəniz səviyyəsindən yüksəklikdə yerləşən iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqlarına artımların (əmsalların) verilməsi həyata keçirilir.

AR NK-nın 2003-cü il 22 iyul tarixli 92 №-li və 2003-cü il 8 oktyabr tarixli 131 №-li qərarına müvafiq olaraq "Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsini təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında" AR NK-nın 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 sayılı qərarına əlavə və dəyişikliklər olunmuşdur.

Qeyd: əraziləri işğal olunmuş rayonların büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrinin və təşkilatlarında çalışan köçkünlərin əmək haqlarına yüksəkliyə görə tətbiq edilən artımın (əmsalın) minimum miqdarı həmin müəssisələrin və təşkilatların yerləşdiyi ərazilərdən asılı olmayaraq saxlanılır (AR NK-nın 137 №-li qərarına AR NK-nın 54 №-li qərarı ilə əlavələr edilmişdir).

2. Bütün bunlardan əlavə onu da qeyd etməliyik ki, Azərbaycan Respublikasının müəssisə, idarə və təşkilatlarında iş yerlərinin attestasiyasının nəticələri əsasında da işçilərin tarif (vəzifə) maaşlarına əmək şəraitinin ağır və zərərlik səviyyəsindən asılı olaraq artımlar (əmsallar) müəyyən olunaraq tətbiq edilə bilər. Belə ki, iş yerlərinin attestasiya olunması qaydaları AR NK-nın "İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında" 6 mart 2000-ci il tarixli 38 sayılı qərarı ilə tənzimlənir. Mövcud qaydalara uyğun olaraq iş yerlərinin attestasiyası beş ildən az olmayaraq keçirilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 64-cü maddəsinin şərhinə).

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

dozqaha, 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. İşəməzd işçilərin əməyi görülən işin işəməzd qiymətləri üzrə ödənilir. Təsərrüfat subyektinin hər hansı sahəsində işçilərə verilmiş ixtisas (peşə) dərəcələrdən aşağı tarif müəyyən edilmiş işlərin istehsalat xarakterinə görə işəməzd 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 fərqi məbləği, müxtəlif peşələr (vəzifələr) üzrə işlər yerinə yetirilərkən, habelə əlavə dozqah 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.

1. Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsində qeyd olunduğu kimi, vaxtəməzd işçi eyni zamanda müxtəlif işlər, vəzifələr, peşələr və ya ixtisas dərəcələri üzrə əmək vəzifələrini yerinə yetirdikdə onun əməyi daha yüksək haqq verilən ixtisas (peşə) dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları üzrə ödənilir. Nəzərə alınmalıdır ki, işçiyə əmək haqqı əmək müqaviləsi üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirməklə əlaqədar, ona işin görülməsi üçün zəruri əmək sərfinə uyğun olaraq ödənilir. Ona görə də belə bir halda hesab olunur ki, işçi adi qaydada olduğundan fərqli olaraq, müxtəlif işlərin yerinə yetirilməsinə daha çox əmək sərf edir. Sərf olunan əlavə əməyə görə isə adekvat meyar kimi işçiyə əmək haqqının daha yüksək ixtisas dərəcələrinə uyğun gələn əlavə məbləğlərin ödənilməsi nəzərdə tutulur.

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işəməzd işçilərin əməyin ödənilməsinin əsas prinsipi verilmişdir. Belə ki, müxtəlif işlər üzrə işəməzd işçilərin əməyinin ödənilməsi görülən işin işəməzd qiymətləri üzrə hasilat normalarının yerinə yetirilməsi zamanı vəzifələr, peşələr üzrə ixtisas dərəcələri ilə yerinə yetirilən işin dərəcələri arasındakı fərqlərə görə əlavələrin verilməsi ilə həyata keçirilir.

İşçinin ixtisas dərəcəsi ilə yerinə yetirdiyi işin dərəcəsi arasında 2 dərəcə fərq olarsa, yəni işçi əmək funksiyası üzrə verilmiş dərəcədən iki dərəcə yuxarı dərəcəli işçinin işini icra edirsə, onda dərəcələr arasındakı fərq ödənilməlidir.

3. İş yerlərində tətbiq olunan əməyin ödənilməsi sistemlərindən asılı olmayaraq müxtəlif işlərin yerinə yetirilməsi zamanı işçinin əmək haqqına əlavə ödəmələrin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Qeyd olunan əlavə ödəmələrin verilməsi əmək müqaviləsinə və yaxud kollektiv müqaviləyə uyğun olaraq tətbiq olunur. Müəssisələrdə kollektiv müqavilələrin bağlanmadığı hallarda əmək kollektivinin səlahiyyətli orqanı olan həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə işəgötürən arasında qarşılıqlı razılığa uyğun olaraq işçilərin əmək haqqına əlavə məbləğlər müəyyən olunur.

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

1. *Peşələrin (vəzifələrin) əvəz olunması dedikdə səbəbindən asılı olmayaraq, yerində olmayan hər hansı işçinin əmək vəzifələrinin digər işçi tərəfindən yerinə yetirilməsi başa düşülür. Belə ki, işçinin məzuniyyətdə olması, ezamiyyətə getməsi, ixtisasının təkmilləşdirilməsi, dövlət və ya ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar müvəqqəti işdə olmamasına görə onu əvəz edən işçiyə vəzifələr arasındakı fərq məbləğləri verilir.*

İşçinin iş vaxtı ərzində əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmuş əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı, digər peşələr (vəzifələr) üzrə işlərin tam və ya qismən yerinə yetirdiyi hallarda onun əmək haqqına əlavələr müəyyən olunaraq verilir. Qeyd olunan əlavə ödəmələrin miqdarı əvəz olunan daha yüksək maaş alan işçi ilə işçinin faktiki vəzifə maaşı arasındakı fərq məbləğində götürülür və işçinin əmək haqqına əlavə olunur.

İşçini əvəz etmə işəgötürənin müvafiq əmr və ya sərəncamı ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əks təqdirdə əvəz edən işçiyə əmək haqları arasındakı fərq məbləğləri ödənilmir.

3. Digər hallarda isə peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə işçinin əsas əmək haqqına əlavələrin miqdarı işəgötürənlə qarşılıqlı razılığa uyğun olaraq kollektiv müqavilələr üzrə və ya əmək müqaviləsində qeyd olunan şərtlər daxilində ödənilməlidir. İşçinin ixtisası (vəzifəsi) uyğun gələn və əməyin ödənilmə dərəcəsi eyni olan digər işçini əvəz etdikdə, yəni misal üçün əmək haqqı şöbəsinin rəisi vəzifəsində çalışan işçi aylıq məvacibi eyni olan plan-iqtisad şöbəsinin rəisi vəzifəsini tutan işçi tərəfindən əvəz edildikdə, onda əmək haqqı kollektiv müqavilələrə və ya əmək müqavilələrində qeyd olunan qaydalara uyğun olaraq ödənilməlidir. Əgər kollektiv müqavilələrdə uyğun gələn peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə eyni məbləğdə əmək haqqı alan işçilərin əməyin ödənilməsinə dair müddəalar varsa, onda qeyd olunan qaydalar əmək kollektivinin hər bir üzvünə şamil edilərək işdə tətbiq olunur. Əks halda isə eyni məvacib alan işçilər tərəfindən peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ödənilməsi işəgötürənlə işçilər arasında fərdi qaydada bağlanan əmək müqavilələrinə qeyd olunan şərtlər daxilində həyata keçirilir.

Maddə 162. Müvəqqəti əvəz etməyə görə haqqın ödənilməsi

1. Özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz edən işçiyə, 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 işgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Şərh olunan maddədə işçinin öz işi ilə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçini əvəz etdiyinə görə əvəz edən işçiyə əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərqi ödənilməsi qaydası nəzərdə tutulur. Maddədə həmçinin əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə eyni və ya ondan az olan hallarda əmək haqqına əlavə müəyyən edilib verilməsi nəzərdə tutulur.

Misal üçün müəssisədə kadrlar şöbəsinin rəisini (əməyin ödənilmə dərəcəsi 15-dir, əmək haqqı 750 manat) əmək məzuniyyətində olması ilə əlaqədar əvəz edən işçinin məva-

cibinə (əməyin ödənilmə dərəcəsi 12-dir, əmək haqqı 670 manat) əmək haqları arasındakı fərq məbləğləri (750-670=80 manat) əlavə olunaraq verilməlidir.

Özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı digər işçini müvəqqəti əvəz etmə işçilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur.

Digər halda müvəqqəti əvəz etmə həm də başqa işçinin əmək funksiyasının icrası kimi başa düşülməlidir. Bu zaman işçiyə boş vəzifə üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ödənilir (**Ətraflı bax:** başqa işçinin əmək funksiyasının icrası zamanı əməyin ödənilməsi AR ƏM-in 61-ci maddəsinin 4-ci hissəsinin şərhinə).

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.

1. Şərh olunan maddənin birinci hissəsində əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin əməyinin ödənilməsinin prinsipi müəyyənləşdirilmişdir. Bu prinsipinə görə işçinin əmək haqqı mövcud əmək şəraiti nəzərə alınmaqla faktik yerinə yetirilən işə görə ödənilməlidir. Xatırladaq ki, əvəzçilik üzrə işləyən işçilərlə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi AR ƏM-in 58-ci maddəsində öz əksini tapmışdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 58-ci maddəsinin şərhinə).

2. Maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan normaya görə əvəzçilik üzrə işləyənlərin tarif (vəzifə) maaşı, mükafatlandırılması, əmək haqqına əlavələrin, artımların verilməsi əsas işçilər üçün müəyyən olunmuş qaydalara uyğun olaraq heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan həyata keçirilir.

Maddə 164. İstirahət və bayram günlərində görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi

1. İstirahət və bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə əmək haqqı 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 bayram günü iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan artıq, gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla və iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.

2. Bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər.

1. Şərh olunan maddədə Məcəllənin 164-cü maddəsində istirahət və bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə görülən işə görə işçilərə əmək haqqının ödənilməsi qaydaları göstərilmişdir. Mövcud qaydalara uyğun olaraq əməyin vaxtamuzd, işəməz ödənilməsi sistemi ilə yanaşı, aylıq maaş alan işçilərə bayram günü iş aylıq iş vaxtı norması daxili

lində yerinə yetirilmişsə, gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən az olmamaqla və iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə məşinin ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla əmək haqqının ödənilməsinə işəgötürən təmin edir.

*2. Maddənin ikinci hissəsinin şərhinə görə isə bayram və ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər. Bundan əlavə AR ƏM-in 109-cu maddəsində göstərilədiyi kimi istirahət, bayram günlərində və iş günü hesab edilməyən digər günlərdə işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi həmin günlərdə görülmüş işə görə ikiqat məbləğində əmək haqqı ödənilməklə kompensasiya olunur (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 109-cu maddəsinin şərhinə).*

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 işəməuzd ödənilmə sistemində işəməuzd 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.

1. Şərh edilən maddədə iş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi qaydaları əks etdirilmişdir. Bu qaydalara görə işçiyə:

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

b) əməyin işəməuzd ödənilmə sistemində işəməuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində əmək haqqı ödənilir.

2. Bundan əlavə, əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə AR ƏM-in 165-ci maddəsinin 1-ci hissəsində göstərilənlərdən daha yüksək məbləğdə işçilərə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. Belə ki, AR ƏM-in 31-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin tələbinə görə müəssisənin iqtisadi inkişafı nəzərə alınmaqla işçilərə verilən əmək haqqı, mükafat və digər ödənc məbləğləri kollektiv müqaviləyə daxil etmək şərtilə artırıla bilər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 31-ci maddəsinin III hissəsinin şərhinə). Ona görə də iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə əlavə məbləğlərin müəyyən olunaraq kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi işçilərin sosial mənafeələrinə tam uyğundur.

Qeyd etməliyə ki, əgər işçi iş vaxtından sonra işəgötürənin göstərişi olmadan qalıb işləyərsə, bu iş vaxtından artıq vaxtda görülən iş hesab olunmur. Əgər işçi işəgötürənin göstərişi əsasında iş vaxtı qurtardıqdan sonra əlavə işə cəlb olunarsa, bu iş vaxtından artıq görülən iş hesab olunur.

3. İş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə işçiyə əmək haqqı adi iş günlərində olduğundan fərqli olaraq daha yüksək məbləğlərin ödənilməsilə həyata keçirilir. Ona görə də bununla bağlı yaranan digər məsələlərin (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 99-cu maddəsi – iş vax-

tından artıq iş, 100-cü maddəsi – iş vaxtından artıq işlərin son həddi, 101-ci maddəsi – iş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar) hüquqi tənzimlənməsi baxımından iş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir. Bu qadağa AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 3-cü hissəsinin ən mühüm tələbidir.

Maddə 166. Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi

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.

1. Gecə vaxtı görülmə iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi AR NK-nın "Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi barədə" 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 nömrəli qərarı ilə həyata keçirilir. Göstərilən qərara görə:

– Gecə vaxtı yerinə yetirilən işin hər saatına görə işçiyə onun saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi, çoxnövbəli iş rejiminin axşam növbəsində işin hər bir saatına görə işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi, gecə növbəsində isə 40 faizi həddində əlavə haqq müəyyən edilir.

– Bütçədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə əlavə haqq bu qərarla müəyyən edilmiş həddə, digər müəssisə, idarə və təşkilatlarda isə həmin həddən aşağı olmayaraq ödənilir.

– Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı bütçədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda bütçə vəsaitləri çərçivəsində, digər müəssisə, idarə və təşkilatlarda isə öz vəsaitləri hesabına ödənilir.

2. Bundan əlavə göstərilən işlərə görə əmək haqqının ödənilməsi AR ƏƏSMN-in Kollegiyasının 2001-ci il 29 iyun tarixli 9-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilən "Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə, çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə izahat"-da əks etdirilmişdir.

Şərh olunan maddədə gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsinin əsasları ümumi şəkildə verilmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, gecə vaxtı işin müddəti AR ƏM-in 97-ci maddəsində, gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilən işçilərin əhatə dairəsi AR ƏM-in 98-ci maddəsində göstərilmişdir (Ətraflı bax: göstərilən maddələrin şərhinə). Gecə vaxtı görülmə işin haqqı, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı qanunvericilikdə müəyyən edilən məbləğdən az olmayaraq işəgötürən tərəfindən daha yüksək məbləğdə ödənilə bilər.

3. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsinin tələbinə görə gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqına əlavə ödəmənin konkret məbləği əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilməlidir.

Maddə 167. Həsilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi qaydası

İşçinin təqsiri olmadan həsilat 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.

Hasilat normaları dedikdə işçilərin müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində görməli olduğu işin həcmi başa düşülür. Hasilat normalarının yerinə yetirilməməsi işçinin təqsiri olmadan baş verərsə, bu zaman işçiyə faktiki olaraq yerinə yetirilmiş iş üçün haqq verilir. Bu halda aylıq əmək haqqı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamaqla ödənilməlidir.

İşgötürən işçiyə hasilat normalarını yerinə yetirməsi üçün minimum zəruri şərait yaratmalıdır və bu şəraiti təmin etmək onun vəzifə borcudur.

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.

1. Şərh olunan maddədə hazırlanan məhsul işçinin təqsiri olmadan zay olduqda, onun əməyinin ödənilməsi qaydası müəyyən edilmişdir. Maddədə əks etdirilən normanın tələbinə görə işçinin təqsiri olmadan zay məhsul hazırlandıqda işgötürən işçinin tarif (vəzifə) maaşının 2/3 hissəsindən az olmamaqla əmək haqqı ödəyir.

İşçinin məhdud maddi məsuliyyətə cəlb edilməsinin əsası kimi hüquqi fakt, yəni işçi tərəfindən zay məhsulun istehsal edilməsi və bununla da işgötürənə maddi ziyanın vurulması, yəni işgötürənə birbaşa ziyanın vurulması çıxış edir. Qanunvericilikdə qismən zay məhsul və tam zay məhsul, eləcə də işçinin təqsirli və ya təqsirsiz olması arasında fərq qoyulur.

2. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 2-ci hissəsində buraxılmış zay məhsul üçün işçiyə yalnız yararlı məmulata bərabər miqdarda haqq verilməsi halları açıqlanmışdır. Bu hallara aşağıdakılar aiddir:

– hazırlanan materialdakı görünməyən çatışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulat, yəni işçi məhsul hazırlayarkən materialdakı (xammaldakı) çatışmazlığı görməli idi və ya onu görməyə borclu idi. O zay məhsul buraxmaq əvəzinə xammalın dəyişdirilməsini işgötürənə təklif etməliydi.

– işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul, zay məhsul istehsal etmiş işçi üçün, özü də xüsusi qeyd etmək lazımdır ki, təqsiri olmadıqda belə, əlverişsiz nəticələr, yəni məhdud maddi məsuliyyət yaranır.

3. Beləliklə, zay məhsula görə işçiyə əmək haqqının ödənilməsi şərh etdiyimiz maddədə müəyyən edilmiş qaydaya uyğun olaraq həyata keçirilir. Onu da qeyd etməliyəm ki, şərh edilən maddənin 3-cü hissəsində işçinin təqsiri üzündən zay olmuş məhsulun yararlılıq dərəcəsini texniki nəzarət orqanı müəyyən edir. Yararlılıq dərəcəsinə görə işçiyə azaldılmış qiymət

mətlərlə əmək haqqı ödənilir. Əgər məhsul işçinin təqsiri üzündən tam zay olmuşsa, onda ona əmək haqqı ödənilmir. İşçiyə əmək haqqının bu və ya digər hissəsindən məhrum etmə kimi xüsusi növ maddi sanksiya tətbiq edilir. İtirilmiş əmək haqqı və ya onun hissəsindən başqa, işçidən materialların, xammalın korlanması ilə vurulan maddi ziyan da tutula bilər.

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.

1. Boşdayanma vaxtı – əmək münasibətləri prosesində təsadüf olunan elə bir haldır ki, bu zaman işçi hər hansı səbəb üzündən əmək funksiyası üzrə öhdəlikləri yerinə yetirə bilmir.

Boşdayanma vaxtı işəgötürənin təqsiri üzündən və ya işçidən asılı olmayan digər səbəblər üzündən yaranarsa, işçilərə əmək müqaviləsində və yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan əmək haqqı məbləğləri tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq hesablanır və ödənilir.

*Belə ki, AR ƏM-in 151-ci maddəsinin tələbinə görə işəgötürən hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün işçiyə müəyyən şərait yaratmalıdır. Qeyd olunan maddəyə uyğun olaraq müvafiq şəraitin yaradılmasına görə boşdayanma vaxtı birbaşa olaraq işəgötürənin məsuliyyətinə aiddir və onun təqsiri üzündən boşdayanma vaxtı kimi qəbul olunur (**Ətraflı bax:** göstərilən maddənin şərhinə). Bu zaman işçinin əmək haqqı AR ƏM-in 169-cu maddəsinin 1-ci hissəsinə uyğun olaraq ödənilir.*

2. Yuxarıda qeyd olunanlardan fərqli olaraq nəzərə alınmalıdır ki, işçinin təqsiri üzündən boşdayanma vaxtı ödənilmir. Çünki işçinin bu hərəkəti əmək intizamını pozmaq kimi qiymətləndirilir. İşçinin təqsiri üzündən avadanlığın korlanması, əmək mühafizəsi normalarının pozulması ilə müşayiət olunan boşdayanma vaxtı da işçiyə əmək haqqı ödənilmir. Müəssisəyə vurduğu ziyanə görə belə hallarda işçi maddi məsuliyyət daşıyır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 194-cü maddəsinin şərhinə).

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

Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun tam mənimsənildiyi 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.

Müasir dövrdə yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) yeni texnika və texnologiyanın tətbiqi ilə əlaqədar müxtəlif metod və üsullarla inkişaf etdirilməsinə böyük ehtiyac yaranır. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində yeni istehsalın inkişaf etdirilməsi hər bir müəssisənin səmərəli məhsul hasilatına, habelə müsbət iqtisadi nəticələrin əldə olunmasına geniş imkanlar yaradır.

Ona görə də işəgötürən yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) qəbul olunmuş standartlara uyğun olaraq yerinə yetirilməsi və inkişaf etdirilməsi üçün müasir üsulların tətbiq olunmasında maraqlı olmalıdır.

Belə ki, qeyd olunan maddənin tələbinə uyğun olaraq yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başlandığı gündən onun tam mənimləndiyi dövr ərzində işəgötürən tərəfindən işçilərə əmək haqqının ödənilməsində müəyyən istisna hallar nəzərdə tutulur və onların orta aylıq əmək haqqının saxlanılmasına təminat verilir. Bu zaman işçiyə verilən əmək haqqının miqdarı onların əvvəlki orta əmək haqqı məbləğində saxlanılır. Orta aylıq əmək haqqının saxlandığı dövrün müddəti və tətbiq olunan işçilərin əhatə dairəsi işəgötürən tərəfindən müəyyən olunur.

Maddə 171. Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi

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

Natamam iş vaxtı işçinin işə qəbul olunması zamanı və yaxud sonradan əmək münasibətləri prosesində işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına uyğun olaraq tətbiq olunur. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada natamam iş vaxtının tətbiq olunması 2 formada həyata keçirilir:

a) natamam iş vaxtı ilə natamam iş günü, yəni iş günü saatının azaldılması;

b) natamam iş vaxtı ilə natamam iş həftəsi, yəni iş həftəsi gününün azaldılması kimi qəbul olunur.

Məcəllədə natamam iş vaxtının müəyyən olunması ilə bağlı hüquqi tənzimlənmə məsələlərinə geniş yer verilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 94-cü maddəsinin şərhinə). Natamam iş vaxtı ilə işləyən işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi digər işçilərlə bərabər səviyyədə təmin olunur.

Mövcud qanunvericilikdə şərh olunan maddə üzrə, yəni natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi, AR ƏM-in ayrı-ayrı maddələri üzrə müxtəlif sosial kateqoriyaya aid olan işçilərə və ya əmək şəraiti zərərli olan və yaxud xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərə tətbiq olunan qısaldılmış iş vaxtı ilə əməyin ödənilməsi qaydalarından fərqlənir. Belə ki, əmək şəraiti zərərli olan və yaxud xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərə şamil olunan qısaldılmış iş günü elə iş gününə deyilir ki, bu zaman iş müddəti qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi üzrə azaldılır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 91, 92, 93-cü maddələrinin şərhinə). Nəzərə alınmalıdır ki, qeyd olunan hallarda işçilərin əmək haqqı azaldılmır.

Şərh olunan maddə üzrə natamam iş vaxtı ilə əməyin ödənilməsi isə hər iki forma üzrə vaxtamuzd əməyin ödənilmə sisteminə uyğun olaraq natamam iş vaxtı ilə işçinin işlədiyi vaxta mütnasib, işəməuzd əməyin ödənilmə sisteminə isə işçilərin əmək haqqı görölən işin faktiki hasilatına uyğun olaraq 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 ve-

rilməlidir. 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 və ya bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir.

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 yaratmayıbsa, 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.

6. İşçinin əmək kitabçasının bu Məcəllənin 87-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş vaxtda verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən ləngidildikdə, işçiyə işə düzələ bilmədiyi 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.*

1. Qeyd olunan maddəyə uyğun olaraq aylıq əmək haqqı ayda iki dəfə (avans və qalan hissəsi məbləğində), əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayaraq ödənilir.

2. Bundan əlavə əmək kollektivi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığına uyğun olaraq və yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin digər müddətləri də müəyyən oluna bilər. Belə ki, işəgötürənlə əmək kollektivi arasında bağlanan kollektiv müqavilənin məzmununda, bir qayda olaraq, əməyin ödənilməsi işəgötürənin öhdəliyinə aid edilir. Ona görə də belə bir razılaşma olarsa, onda hökmən qeyd olunan müddətlər kollektiv müqavilədə əks olunaraq işdə tətbiq olunmalıdır. Kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra əmək haqqının qeyd olunan müddətlər üzrə verilməsi birbaşa işəgötürənin vəzifə borcudur. Əslində belə bir hal fərdi əmək mübahisəsinin yaranmasına imkan verməməlidir.

3. Qanunvericiliyin tələbinə görə, işçi ilə işəgötürən arasında qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən edilmiş əmək haqqının verilməsi günü istirahət və ya bayram günlərinə təsadüf edərsə, onda əmək haqqı həmin günlərdən əvvəlki gündə verilməlidir.

4. İşçi işdən çıxarkən ona düşən bütün ödənclər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 77-ci maddəsinin şərhinə) tam məbləğdə ödənilir.

5. Əmək haqqının verilməsində gecikmə halları olduqda və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, işəgötürən işçilərə gecikdirilən hər gün üçün əmək haqqının azı bir faizi məbləğində əlavə ödənc verməlidir. Bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaradıbsa, onda qeyd

olunan məsələlər AR ƏM-in "Əmək mübahisələri" bölməsində nəzərdə tutulan qaydada tənzimlənilir.

Ümumiyyətlə, götürüldükdə işə bizim praktikada əmək haqqının gecikdirilməsi ilə bağlı işçilərə əlavə ödəmələrin (kompensasiyanın) ödənilməsi hallarına demək olar ki, təsadüf olunmamışdır. Çünki belə hallar adətən əmək mübahisəsinin yaranmasına səbəb olur və mövcud qanunvericiliyə əsasən bu tip məsələlərin müsbət həll olunması çox vaxt mümkün olmur. Belə ki, qeyd olunan mübahisələrin həlli uzun, mürəkkəb prosedur qaydalara ardıcıl olaraq əməl olunmasından keçir və tərəflərin mənafeyi baxımından özünü doğrultmur.

6. İşdən çıxan işçiyə əmək kitabçası əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün verilməlidir. İşgötürən tərəfindən əmək kitabçasının vaxtında verilməməsi işçinin əmək hüquqlarının pozulmasına şərait yaratmaqla yanaşı, onun yeni işə qəbul imkanlarını məhdudlaşdırır. Belə ki, AR ƏM-in 48-ci maddəsinin tələbinə görə işçi əmək müqaviləsi bağlayarkən işgötürənə ilk növbədə əmək kitabçasını təqdim etməlidir (Qanunvericilikdə müəyyən edilmiş müvafiq hallar və yaxud ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla). Ona görə də işgötürən tərəfindən əmək kitabçasının müəyyən olunmuş vaxtda verilməməsi, işçiyə işə düzəlmə bilmədiyi bütün müddət üçün orta əmək haqqının ödənilməsinə hüquqi əsas verir.

7. Şərh edilən maddənin qeyd hissəsində "işgötürənin təqsiri üzündən əmək haqqının gecikdirilməsi" anlayışı verilmiş və göstərilmişdir ki, əmək haqqı işgötürənin müştərisi olduğu bankın qanunvericiliyin tələblərinə zidd olaraq maliyyə vəsaitləri ilə bağlı əməliyyatların düzgün aparılmaması, bankın müflisləşməsi, görülmüş işin və ya yerinə yetirilmiş xidmətin haqqının başqa işgötürən tərəfindən ödənilməməsi nəticəsində gecikərsə, bu işgötürənin özündən asılı olmayan səbəblərə görə gecikmə hesab edilir və o bunun üçün məsuliyyət daşımur.

Maddə 173. İşçilərin haqq-hesab sənədləri

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

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

hesablanmış əmək haqqının ümumi məbləği;

əmək haqqına əlavələr, mükafatlar, habelə digər ödəmələr, 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, vərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilirərkən işçiyə təqdim edilir. İşçinin arzusunu ilə haqq-hesab sənədi (kitabçası, vərəqəsi, çeki) mühasibatda saxlanıla bilər.

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 verilirərkən işçinin tələbi ilə o, kompüter yaddaşında saxlanılan bu hesablamalarla tanış edilir. Bu məlumatlar işçinin xahişi ilə çap edilib ona verilə bilər.

1. İşçilərin haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vərəqələri, çekləri) özündə mühasibat hesablamlarını, əmək haqqının və ona daxil olan bütün növ ödənişlər, tutulmalar haqqında məlumatları əks etdirir. İşçi əmək haqqı aldığı zaman haqq-hesab sənədlərində qeyd olunan və ona verilən ödəmələrin, habelə tutulmaların səbəbi və məbləği ilə tanış olmaq imkanına malik olmalıdır.

2. Qeyd olunan məsələlərin həyata keçirilməsi məqsədilə müəssisədə işçilərin iş vaxtı uçotu tabelləri və həmin tabellərə uyğun olaraq işçilərin fərdi qaydada şəxsi hesablama hesabları tərtib olunur.

Haqq-hesab sənədlərinin tərtibi və işçiyə təqdim olunmasında əsas məqsəd qanunvericilikdə müvafiq vergilər və digər icbari ödənişlər haqqında işçinin məlumatı olmasını təmin etməklə yanaşı, səhv riyazi hesablamlar və yaxud müvafiq qanun, habelə digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində üzə çıxan neqativ halların vaxtında aradan qaldırılması üçün mühüm əhəmiyyət daşıyır. İşçinin haqq-hesab sənədlərində olan hər hansı dəyişiklik, artım, azalma, vergi tutulmaları barədə açıqlama verilməsini işgötürəndən tələb etmək, arayış almaq hüququ vardır.

Bununla yanaşı BƏT-in "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 95 nömrəli Konvensiyasının (1949) 14-cü maddəsinə müvafiq olaraq əmək haqqına dair hər hansı dəyişikliklər, habelə əmək haqqı hər dəfə verilərkən onun tərkib hissələri barədə işçilərə dolğun məlumatların verilməsi təmin olunmalıdır.

3. Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vərəqələri, çeklər) mühasib tərəfindən imzalanır və hər ay işçiyə onun tələbi ilə təqdim olunur. Yuxarıda qeyd olunan mühasibat hesablamları müasir komputer proqramlarının köməyi ilə yerinə yetirilə bilər. Qanunvericiliyin tələbinə görə, hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçi komputer yaddaşında saxlanılan haqq-hesab sənədlərindəki məlumatlarla tanış olmaq hüququna malikdir. İşçinin ilk tələbi ilə bu məlumatlar çap edilib ona verilməlidir.

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 50 faizə qədəri mütənasib dəyərli natura formasında müəssisədə istehsal edilən istehlak malları ilə, lakin spirtli içkilər, narkotik maddələr istisna olunmaqla digər məişətdə işlədilən gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər.

4. Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi-manatla ödənilir.

1. Əmək haqqı işçiyə işlədiyi iş yerində verilir. Ayrı-ayrı hallarda əmək haqqı işçiyə onun istəyinə uyğun olaraq bankdakı hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər. Əmək haqqının verilmə yeri ilə bağlı Azərbaycan Respublikasında qüvvədə olan BƏT-in "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 95 nömrəli Konvensiyasının (1949) 13-cü maddəsinə görə "əmək haqqının ödənilməsi, əgər milli qanunvericilik, kollektiv müqavilə və ya arbitraj orqanının qərarı başqa hal nəzərdə tutmursa və ya əgər əməkçilərə məlum olan digər üsullar daha məqsədə uyğun hesab edilmirsə, yalnız iş günləri və iş yerinin özündə və ya yaxınlığında icra edilir".

2. Şərhlə olunan maddənin 3-cü hissəsinə uyğun olaraq işçinin razılığı ilə ona hesablanmış əmək haqqının 50 faizə qədəri mütənasib dəyərli natura formasında müəssisədə isteh-

sal olunan istehlak və gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər. Belə ki, AR ƏM-in 154-cü maddəsinə görə əmək haqqına daxil olan ödəncələrin məcmusuna, işçiyə işəgötürən tərəfindən ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğlər daxilində, əməyin ödənilməsinin natura forması da nəzərdə tutulmuşdur. Əməyin ödənilməsinin natura formasına, bir qayda, olaraq müəssisədə istehsal edilən istehlak və məişətdə işlədilən gündəlik tələbat malları (spirtli içkilər, narkotik maddələr istisna olunmaqla) daxil edilir.

3. Əmək haqqı işçilərə Azərbaycan Respublikasının milli pul vahidi olan 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 *qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə (9)* tutula bilər.

2. İşəgötürənin 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; (9)*

c) işəgötürənə 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 çıxınmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;

d) xidməti ezamiyyətə göndərilən işçiyə avans olaraq verilmiş ezamiyyət 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.

3. İşəgötürən 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 ödəncələrdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

5. Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işəgötürən 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 kreditlərə göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditlərinin tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.

1. Şərh olunan maddədə qanunvericiliyə müvafiq olaraq əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar göstərilmişdir. Əmək haqqından tutulmalara qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda və yaxud işçinin yazılı razılığı ilə yol verilir. Göstərilən hər iki halda əmək haqqından tutulmalara yol verildikdə işəgötürən işçini qabaqcadan məlumatlandırır.

İşçinin əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və şərtlər barədə Azərbaycan Respublikasında qüvvədə olan BƏT-in "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 95 nömrəli Konvensiyasının 8-ci maddəsinin 1-ci hissəsində qeyd olunur ki, "əmək haqqından tutulmalara, yalnız həmin ölkənin qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş və ya kollektiv müqavilələrlə və ya arbitraj qərarları ilə təyin olunmuş şərtlərə riayət edildikdə və ölçülərdə icazə verilir".

2. İşəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından tutulmalar aşağıdakı ödəniş növü üzrə müvafiq normativ hüquqi sənədlərə uyğun olaraq tutulur:

1) Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinin 101-ci maddəsinə görə fiziki şəxslərin gəlir vergisinə cəlb olunan məbləğləri;

2) "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 14-cü maddəsinə görə məcburi dövlət sosial sığorta haqqı işçiyə hesablanan əmək haqqının 3 (üç) faizi miqdarında;

Yuxarıda qeyd olunan 1-ci ödəniş növü üzrə, yəni Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinin 101-ci maddəsinə görə fiziki şəxslərdən gəlir vergisi aşağıda verilən cədvəllər üzrə tutulur:

Cədvəl 1

Vergi tutulan aylıq gəlirin məbləği	Vergi məbləği
1 000 manatadək	14 faiz
1 000 manatdan çox olduqda	140 manat + 1000 manatdan çox olan məbləğin 35 % faizi

Cədvəl 2

Vergi tutulan illik gəlirin məbləği	Vergi məbləği
1 2 000 manatadək	14 faiz
1 2 000 manatdan çox olduqda	1680 manat + 12 000 manatdan çox olan məbləğin 35 faizi

İşçinin aylıq gəliri 200 manatadək olduqda, 30 manat, illik gəliri 2400 manatadək olduqda, 360 manat məbləğində gəlir vergisindən azaddır.

İşçinin əmək haqqından aylıq gəlir vergisinin tutulmasını 1-ci cədvəldə uyğun olaraq aşağıdakı qaydada misallarla nəzərdən keçirək:

a) aylıq əmək haqqının məbləği 30 manatadək (köhnə 150 000 manat) olduqda vergi tutulmur. Aylıq əmək haqqının məbləği yeni 200 manatadək (köhnə 1000000 manat) ol-

duqda vergi güzəşti tətbiq olunur. Yəni işçinin aylıq əmək haqqı 200 manat olduqda gəlir vergisinin məbləği $(200-30=170\text{manat} \times 14\%=23,86)$ 23 manat 86 qəpik olacaqdır.

b) aylıq əmək haqqının məbləği 850 manat olduqda gəlir vergisinin miqdarı $850 \times 14\% = 119$ manat olacaqdır.

c) aylıq əmək haqqının məbləği 1500 manat olduqda gəlir vergisinin miqdarı $140 + (1500-1000) \times 35\% = 140 + 175 = 315$ manat olacaqdır.

İşçinin əmək haqqından 2-cü ödəniş növü üzrə, yəni hesablanmış əmək haqqının 3 faizi miqdarında sosial sığorta haqqı tutulur.

Əmək haqqından digər tutulma 3-cü ödəniş növü üzrə, yəni həmkarlar ittifaqları təşkilatının üzvlük haqqı işçinin əmək haqqının 1 faizi miqdarında hesablanaraq tutulur.

Misal üçün işçinin aylıq əmək haqqı 850 manat olduqda tutulan məbləğlərin cəmi (gəlir vergisi - 119 manat + sığorta haqqı - 25 manat 50 qəpik + üzvlük haqqı - 8 manat 50 qəpik = 153 manat) 153 manat hesablanır. Beləliklə, işçiyə əmək haqqı $(850 - 153 = 697)$ 697 manat məbləğində ödənilir.

"Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun 65.3-cü maddəsinə müvafiq olaraq icra sənədləri üzrə müəyyən edilən aşağıdakı tutulma növləri vardır:

- aliment tutulması;
- sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi;
- ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi;
- cinayət törətməsi nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi haqqında müvafiq məhkəmə qərarına uyğun olaraq işçinin əmək haqqından tutulma.

3. Tərəflər arasında tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilə olmadıqda işgötürənə işçi tərəfindən vurulan ziyanın məbləği o halda tutulur ki, qeyd olunan məbləğin miqdarı işçinin orta aylıq əmək haqqından artıq olmasın. Adətən tərəflər arasında tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələr bağlanır. Bu barədə müqavilə olmadıqda, işçinin əməlinə cinayət tərkibi olan hallar istisna olmaqla, işgötürənə vurulan ziyanın məbləği yalnız orta aylıq əmək haqqı miqdarına qədər olanda maddi məsuliyyət daşıyır və tutulmalara yol verilir. Bütün hallarda dəymiş ziyanın məbləği faktiki itkilər üzrə müəyyən edilir.

AR ƏM-in 199-cü maddəsi işçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı 7 halı nəzərdə tutur (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 199-cü maddəsinin şərhinə).

4. AR ƏM-in tələbinə görə əmək məzuniyyəti işçiyə hər il müvafiq iş ili üçün verilir. Müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxan işçilərə verilmiş məzuniyyət pulunun müəyyən hissəsi (əmək müqaviləsinə xitam verilən gündən iş ilinin başa çatdığı günədək olan fərq məbləği, başqa sözlə işlənilməmiş günlər üçün avans verilmiş məzuniyyət pulu) işçidən tutula bilər. İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 113-cü maddəsinin şərhinə).

5. Yuxarıda qeyd edilənlərdən sayayı, şərlə edilən maddənin 2-ci hissəsində həmin işgötürən tərəfindən tutulan və bu zaman işçinin razılığı tələb olunmayan məbləğlərin siyahısına aşağıdakı tutulmalar da daxil edilir:

- mühasibat tərəfindən ehtiyatsızlıqla səhvən yerinə yetirilən riyazi əməliyyatlar nəticəsində artıq verilmiş məbləğlər;
- təsərrüfat ehtiyaclarından ötrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərcəlməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;
- kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ.

6. Maddənin 3-cü hissəsində 2-ci hissədə göstərilən hallarda, yəni işəgötürənin avan-sın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində işçidən həmin məbləğlərin tutulması üçün müvafiq tədbirlər görməsinin zəruriliyi vurğulanır. Qanunvericiliyin tələbinə görə qeyd olunan müddət bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz.

7. Bundan əlavə işçidən AR ƏM-in 77-ci maddəsilə verilən təminatların, o cümlədən işdənçıxma müavinətlərinin azaldılmasına və məhdudlaşdırılmasına, habelə Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinin 102.1-16-cı maddəsinin təsiri altına düşən vergi tutulmayan ödəncərdən hər hansı məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

8. Şərh olunan maddənin 5-ci hissəsinin tələbinə görə hesabda səhvə yol verilməsi halları (yəni səhv riyazi hesablamalar və ya mexaniki rəqəm səhvləri) istisna olmaqla, işçiyə verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz. Məsəl üçün Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinin 102-ci maddəsinə - gəlir vergisindən azadolmalar və güzəştlər barədə maddəyə uyğun olaraq AR NK-nın 2001-ci il 4 yanvar tarixli "Əmək haqqından tutulan vergi hesablanarkən fiziki şəxslərin vergi güzəştləri hüququnun müəyyənləşdirilməsi üçün sənədlərin Siyahısının təsdiq edilməsi barədə" 4 nömrəli qərarı qəbul edilmişdir. Qeyd olunan qərarın düzgün tətbiq olunmaması nəticəsində, yəni məcburi köçkünlərə və onlara bərabər tutulan şəxslər siyahısında daimi məskunlaşmış qaçqın işçilərə də vergi güzəştləri tətbiq olunmuş və nəticədə əmək haqqından tutulan məbləğlər az hesablanmışdır. Belə bir halda qeyd olunan məbləğlər sonradan işçinin əmək haqqından tutula bilməz.

9. Maddənin 6-cı hissəsində qeyd olunan hallarda, yəni işçinin hər hansı təşkilat, bank və digər xidmət sahəsinin idarəsilə bağtənilən müqavilə sənədlərinə müvafiq olaraq əmək haqqından tutulmalar yalnız işçinin işəgötürənə müraciəti əsasında kreditörün hesabına köçürülə bilər. Əks halda hər hansı fiziki və ya hüquqi şəxsin tələbinə görə işçinin əmək haqqından tutulmalara yol verilmir.

Maddə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması

1. Hər dəfə əmək haqqı verilərkən tutulan bütün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə veriləməli 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 məhdudlaşdırıcı tədbirlər işləri çəkərkən habelə alimentin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərərçəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı (9) işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına şamil edilmir.

1. Şərh olunan maddənin 1-ci və 2-ci hissəsinin tələblərinə görə işçinin əmək haqqından tutulan ödəncələrin miqdarı 20 faiz və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda əmək haqqının 50 faizindən artıq ola bilməz. Qanunvericilikdə qeyd olunan tutulmalar əsasən AR ƏM-in 175-ci maddəsinin 2-ci hissəsilə (Ətraflı bax: AR ƏM-in 175-ci maddəsinin 2-

ci hissəsinin şərhinə) işəgötürən tərəfindən əmək haqqından tutulan ödənişləri əhatə edir.

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsinə görə işəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından tutulmalar bir neçə icra sənədlərinə uyğun olaraq yerinə yetirilə bilər. Belə hallarda tutulan məbləğlərin miqdarı işçinin əmək haqqının 50 faizini keçməməlidir. Bu qaydanın tətbiq olunmasında əsas məqsəd əmək haqqından tutulmaların növiündən asılı olmayaraq işçinin sosial müdafiəsinin təmin olunması, habelə yaşayış üçün minimum dolanışqı xərclərinin ödənilməsi baxımından məqsədə müvafiq sayılmalıdır.

3. Şərh olunan maddənin 3-cü hissəsinə uyğun olaraq aşağıdakı qeyd olunan konkret hallarda, yəni islah işləri çəkərkən, aliment tutularkən, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət hadisəsi nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı işçiyə verilən əmək haqqından tutulan məbləğlərə qeyd olunan maddənin 1-ci və 2-ci hissəsilə nəzərdə tutulmuş məhdudiyətlər şamil edilmir.

"Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 65.3-cü maddəsində qeyd olunan icra sənədləri üzrə müəyyən edilən tutulmaların məbləği əmək haqqının 70%-dən çox ola bilməz.

Adı çəkilən qanunun 65-ci maddəsinin məzmunundan göründüyü kimi, icra sənədi icra edilərkən borclunun əmək haqqından və ona bərabər sayılan digər gəlirlərindən tutulmaların məbləği 50%-dən çox ola bilməz, tələb, bir neçə icra sənədi üzrə borclunun əmək haqqına və ona bərabər sayılan digər gəlirlərinə yönəldikdə isə qazancın 50%-i borcluda qalmalıdır.

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 işəgötürən tərəfindən ödənilmiş məvəcib 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 2 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 işlənmiş 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.

1. Orta əmək haqqı - işçiyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə verilən məvacibdən və onun tərkibinə daxil olan əlavə ödəmələrdən ibarətdir. Orta əmək haqqının hesablanıb müəyyən edilməsində AR ƏM-in müvafiq maddəsilə (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 157-ci maddəsinin şərhinə) nəzərdə tutulan ödəmələrdən əlavə AR NK-nın "Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəmələrin müəyyən edilməsi barədə" 2000-ci il 15 iyul tarixli 126 nömrəli Qərarı və ona əlavə və dəyişikliklər edilməsi haqqında 2003-cü il 17 dekabr tarixli 158 nömrəli qərarı əsas götürülür. Yuxarıda qeyd olunan qərara uyğun olaraq orta əmək haqqının hesablanmasında nəzərə alınan və alınmayan ödəmələrin siyahısı (Bu Siyahı AR ƏM-in 177-ci maddəsinə uyğun olaraq əmək məzuniyyəti dövrü üçün verilən əmək haqqı istisna olmaqla qalan bütün hallar üçün orta əmək haqqının hesablanmasında tətbiq edilir) aşağıdakı kimi verilir:

Nəzərə alınan ödəmələr:

- faktiki işlənmiş vaxt üzrə tarif (vəzifə) maaşı;
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilmə sistemləri üzrə ödənilən mükafatların bir aya düşən müvafiq hissəsi (müəssisə, idarə və təşkilatlarda normativ hüquqi aktlarda, kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində istehsalın səmərəliliyinin və ya işin keyfiyyətinin artırılmasında işçilərin maddi marağını gücləndirmək məqsədi ilə mükafatlandırma əməyin ödənilməsi sistemləri ilə nəzərdə tutulmuş mükafatlar sayılır);
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində işə görə, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli işə, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada, qulluq stajına, xidmət illərinə, ixtisas dərəcəsinə, hakimiyyət səlahiyyətlərinin icrasına, xüsusi rütbə maaşına (əlavəsinə) görə və.s.);
- uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılmış fasilələrin ödənilməsi;
- iqlim şəraitinə görə əmsallar üzrə əlavələr, ödənişlər;
- qəzet, jurnal, nəşriyyat, radio və televiziya, informasiya agentliklərinin ştatlarında olan ədəbi işçilərə ədəbiyyat qonorarı fondlarından verilən qonorarlar, daimi xarakter daşıyan müəlliflik, artist qonorarları və quruluş haqqı;
- işçinin təqsiri olmadan zay (varasız) sayılan məhsulun istehsalına, boşdayanmaya, hasilat normalarını yerinə yetirmədiyinə, soyuq və isti havalar şəraitində fasilələr və işin dayandırılmasına görə ödəmələr;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət;
- qanunvericilikdə işçilərin iş yerlərinin və orta əmək haqqının saxlanıldığı əvvəlki əmək haqqı isə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilməsi və əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanıldığı hallarda;
- məcburi işburaxma dövrünün ödənilməsi;
- əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti dövründə saxlanılan orta əmək haqqı;

Nəzərə alınmayan ödəmələr:

- birdəfəlik xarakter daşıyan əlavə mükafatların bütün növləri, yubiley və bayram günləri, anadan olan günlər ilə bağlı və digər analoji hallarda verilən həvəsləndirici ödəmələr (mükafatlar da daxil olmaqla);
- işçinin öz vəzifəsinə aid olmayan ayrı-ayrı tapşırıqları yerinə yetirməsinə görə ödəmələr;
- iş vaxtından artıq iş saatlarının ödənilməsi;
- istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işə görə ödəmələr;

– əmək alətlərinin, vasitələrinin və digər əşyaların amortizasiyasına görə pul əvəzi ödəmələr;

– maddi yardım şəklində verilən müxtəlif növ ödənişlər;

– ezamiyyət ilə bağlı ödəmələr, çöl xərcləri, daimi işi yolda olan, yaxud gediş-gəliş və ya gəzəri xarakter daşıyan işçilərə ödənilən əlavələr, bilavasitə tikintidə çalışan işçilər üçün səyyar xarakterli işə görə, işin növbə metodu ilə yerinə yetirilməsinə görə əlavələr;

– müvəqqəti əvəzetməyə görə ödəmə;

– ayrı-ayrı işçilərə pulsuz verilmiş mənzil, kommunal xidmətlərinin, yanacağıın, nəqliyyatda gediş biletlərinin dəyəri və ya onların kompensasiyası;

– işçilərə verilən iş paltarlarının, iş ayaqqabularının və başqa fərdi mühafizə vasitələrinin, sabunun, başqa yuyucu vasitələrinin, südün və müalicə profilaktika qidalarının dəyəri;

– qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda pulsuz qidaların dəyəri (pulsuz kollektiv yeməklər, müəssisənin mənfəətinin hesabına işçilərə pulsuz və ya güzəştli şərtlərlə verilən yeməklər);

– sanatoriya-kurort müalicəsinə və istirahət evlərinə yollayışların dəyəri;

– başqa əraziyə işə keçirildikdə və yaxud köçdükdə mənzil kirayəsi və əmlakın daşınması üzrə xərclərin ödənilməsi;

– istehsalatdan ayrılmaqla təhsil almağa göndərilmiş işçilərə müəssisə və təşkilatlar tərəfindən ödənilən təqaüdlər;

– yarış, baxış və müsabiqə qaliblərinə verilən pul mükafatları;

– gənc mütəxəssislərə ali və yaxud orta ixtisas təhsil müəssisəsini qurtardıqdan sonra verilən məzuniyyət zamanı müəssisələrin, idarələrin və təşkilatların hesabına ödənilən müavinətlər;

– mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr.

2. Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsinin şərhində orta əmək haqqının tərkibinə daxil olan ödənclərin geniş siyahısı verilmişdir. İşçinin orta əmək haqqını müəyyən etmək üçün ödənişdən əvvəlki 2 təqvim ayı ərzində qazandığı əmək haqqı cəmlənərək həmin aylardakı iş günlərinin sayına bölünməklə bir günlük əmək haqqı məbləği tapılır. Tapılan bir günlük əmək haqqı məbləği əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla işçinin orta əmək haqqı hesablanır.

Misal üçün işçinin yanvar ayında qazancı 870 manat, fevral ayında isə qazancı 810 manat məbləğində olmuşdur. Deməli, işçinin 2 ay ərzində qazancının ümumi məbləği $(870 + 810 = 1680)$ 1680 manat hesablanır. Yanvar və fevral aylarında müvafiq olaraq iş günlərinin ümumi sayı $(22 + 20 = 42)$ 42 gün olarsa, onda işçinin bir günlük əmək haqqının məbləği $(1680 : 42 = 40)$ qırx manat olmalıdır.

3. Digər halda, yəni 2 aydan az işləmiş işçilərin orta aylıq əmək haqqı faktiki işlənmiş iş günlərinə uyğun olaraq qazanca əsasən hesablanır. Yəni işçinin qazandığı əmək haqqı faktiki işlənmiş iş günlərinin sayına bölünməklə bir günlük əmək haqqı məbləği tapılır. Bir günlük əmək haqqı məbləği əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla işçinin orta əmək haqqı hesablanır.

4. Orta əmək haqqı müəyyən olunarkən AR ƏM-in 157-ci maddəsində nəzərdə tutulan ödənclər, yəni işçinin əmək haqqının tərkibinə daxil olan aylıq tarif (vəzifə) maaşı, əmək şəraitinə əlavə edilən əlavələr və ya həvəsləndirmək üçün əmək haqqına əlavə edilən ödənclər, habelə əməyin kəmiyyəti və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə işçinin maddi marağını artırmaq məqsədilə əmək haqqı sistemində nəzərdə tutulan bütün növ ödəmələr hesaba alınır.

5. Şərh olunan maddənin 5-ci hissəsində sadalanan maddələr üzrə konkret hallarda orta əmək haqqının hesablanması bu maddənin 2-ci və 3-cü hissələrində göstərilən qaydalara tam əməl olunaraq həyata keçirilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 177-ci maddəsinin 2-ci və 3-cü hissələrinin şərhinə).

6. Orta aylıq əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin Siyahısı AR NK tərəfindən qəbul olunan qərara uyğun olaraq təsdiq edilir (**Ətraflı bax:** 177-ci maddənin 1-ci hissəsinin şərhinə).

Maddə 178. Əməyin ödənilməsinin təminatları

1. İşəgötürən 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 işəgötürən 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 nüflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda 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.

1. Şərh olunan maddəyə görə işəgötürən işçinin əmək haqqını mövcud qanunvericiliyin tələblərinə (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 172-ci maddəsinin şərhinə) uyğun olaraq müəyyən edilən müddətlərdə verməlidir. Əmək haqqının verilmə müddətləri qeyd olunan tələb və normalar daxilində kollektiv müqavilədə qeyd olunmuşdursa, onun pozulmasına görə işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır. Belə ki, AR İXM-in 58-ci maddəsinin tələbinə uyğun olaraq kollektiv müqavilədən (sazişdən) irəli gələn öhdəliklərin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsinə və ya pozulmasına görə - şərti maliyyə vahidinin qırx beş mislindən altmış mislinədək miqdarda cərimə edilir.

2. Müəssisə ləğv edildiyi hallarda işəgötürənin ilk növbədə vəzifəsi işçilərin əmək haqqını, sosial təyinatlı ödəmələri, habelə AR ƏM-də (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 77 və 239-cu maddələrinin şərhinə) nəzərdə tutulmuş ödəncləri ödəməkdir.

Hüquqi şəxsin ləğvi, habelə hər hansı şəkildə müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda işəgötürən işçilərə həmin ödənclərin verilməsi Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 28 dekabr tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmiş (2000-ci il sentyabrın 1-dən qüvvəyə minib) AR MM-in 59-cu maddəsinə uyğun olaraq tənzimlənir.

AR MM-in yuxarıda qeyd olunan maddəsinin tələblərinə görə hüquqi şəxs müflisləşmə nəticəsində iflasa uğradıqda, habelə hər hansı şəkildə ləğv olunduqda və yaxud digər növdən olan hüquqi şəxsə çevrildikdə işçilərin əmək haqqı və büdcə borcları həmin hüquqi şəxsin və yaxud onun varisinin vəsaitləri hesabına ödənilməlidir.

3. AR MM-in 63-cü maddəsinə uyğun olaraq, əgər hüquqi şəxs kreditorların tələblərini ödəməyə qadir deyildirsə, o, məhkəmənin qərarı ilə müflis sayıla bilər. Hüquqi şəxsin məhkəmə tərəfindən müflis sayılmasının əsasları və qaydası AR MPM ilə müəyyənləşdirilir.

Qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər hallarda müvafiq dövlət icra hakimiyyəti orqanları işçilərin əmək, sosial təminat hüquqlarının müdafiəsini təmin etmək məqsədilə aidiyyəti üzrə qərar qəbul edərək müəyyən tədbirlər görməlidirlər.

Maddə 179. İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar

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) andlılar, münsiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan arbitraj məhkəməsinin tərkibinə daxil edildikdə;

ç) seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçici siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda; (11)

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 mübahisələrinin 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 eza olunduqda; (26)

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

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına göndərildikdə;

x) yaşadığı inzibati ərazi vahidindən başqa bölgəyə, habelə xarici ölkələrə ezamiyyətlə 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) donör 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 kənarında tətbiqi işlərində iştirak etdikdə;

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

m) dövlət və bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə. (11)

n) Məhkəmə-Hüquq Şurasına və Hakimlərin Seçki Komitəsinə üzv təyin edildikdə; (21)

o) dövlət orqanlarının, elmi müəssisələrin, idarə və təşkilatların əməkdaşları, mütəxəssisləri və ekspertləri Məhkəmə-Hüquq Şurasının fəaliyyətinə cəlb edildikdə; (21)

ö) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına göndərildikdə. (21)

1. Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsində işçinin qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində ala biləcəyi təminat açıqlanır. Bu təminat işçinin iş yerinin, vəzifəsinin (peşəsinin) saxlanılması və ona orta aylıq əmək haqqı ödənilməsindən ibarətdir.

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsində işçinin iş yeri və orta əmək haqqının saxlanılması hallarının müfəssəl siyahısı verilmişdir. Onlardan bir çoxu təkcə əmək qanunvericiliyinin normaları ilə deyil, digər sahələrin qanunvericiliyi ilə tənzimlənir. Məsələn: şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi qismində təhqiqat, istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırılmaq; ictimai ittihamçı və müdafiəçi, ictimai təşkilatların və əmək kollektivlərinin, habelə qanuni və ya etibarnamə əsasında işə cəlb edilmə; andlılar, münsiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan arbitraj məhkəməsinin tərkibinə daxil edilmə zamanı işçinin hüquqi vəziyyəti AR CPM və AR MPM-in müvafiq normaları ilə tənzimlənir.

3. Dövlət hakimiyyəti və bələdiyyə orqanlarına seçkilər keçirilərkən müvafiq seçki komissiyalarının tərkibinə daxil edilən işçilərin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılır. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinin 33.1. və 38.1-ci maddələrinin tələbinə görə müvafiq seçki komissiyalarının üzvləri seçkilərin (referendumun) təyin edilməsi haqqında səlahiyyətli dövlət orqanının qərarının dərc edildiyi gündən seçkilərin (referendumun) nəticələrinin dərc edildiyi günədək olan müddətdə, habelə hər il seçici siyahılarının hazırlandığı dövrdə dövlət büdcəsi hesabına pul təminatı alırlar.

Bundan əlavə AR SM-in 70.1 maddəsinə müvafiq olaraq "qeydə alınmış namizədin işlədiyi, qulluq etdiyi, oxuduğu, hərbi xidmətdə olduğu və ya hərbi xidmət keçdiyi dövlət orqanının, idarəsinin, təşkilatının və ya bələdiyyə orqanının, təşkilatının müdiriyyəti, hərbi hissənin komandiri müvafiq seçki komissiyasında namizədin qeydə alındığı gündən seçkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi günədək ərizəsində və ya raportunda göstərilən müddət üçün onu işdən, tədrisdən, xidmətdən ödənişsiz məzuniyyət verilməsi əsasında istənilən gün və vaxt azad etməlidir. İşdən, tədrisdən, xidmətdən azad olunduğu halda, müvafiq seçki komissiyası seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi üçün büdcədən ayrılmış və-

sait hesabına namizədə onun orta aylıq əmək haqqı (təqaüdü) məbləğində, lakin qanunla müəyyənləşdirilmiş minimum əmək haqqının 20 misindən çox olmayan haqq ödəməlidir. Qeydə alınmış namizədə pul kompensasiyası əsas iş (təhsil) və ya xidmət yeri üzrə əvəzi ödənilməyən məzuniyyətin verilməsi barədə əmrə əsasən xidməti vəzifədən azad edildiyi dövr üçün ödənilir”.

4. “Bələdiyyələrin statusu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun (2 iyul 1999-cu il, № 698-İQ) 15-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə görə əmək haqqını bələdiyyədən alan bələdiyyə üzvünün əsas iş yeri bələdiyyə hesab olunur. Əmək haqqı bələdiyyə tərəfindən ödənilməyən bələdiyyə üzvü öz səlahiyyətlərini həyata keçirərkən istehsal və ya xidmət fəaliyyətini dayandırmır. Bələdiyyə üzvü bələdiyyənin və tərkibinə seçildiyi daimi komissiyanın iclasları zamanı daimi iş yerində orta əmək haqqı saxlanılmaqla öz istehsal və ya xidmət vəzifəsini yerinə yetirməkdən azad edilir.

5. “Fövqəladə vəziyyət haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa (8 iyun 2004-cü il, 27 iyul 2004-cü ildən qüvvəyə minmişdir) müvafiq olaraq fövqəladə vəziyyətlə əlaqədar işlərə cəlb edilmiş işçilərin iş yeri və orta əmək haqqı işlədikləri müəssisədə saxlanılır.

“Hərbi xidmət haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun (3 noyabr 1992. № 362) 22-ci maddəsinə uyğun olaraq hərbi vəzifəliklər ehtiyatda olduqları dövrdə təlim (və yoxlama) və xüsusi toplanışlara çağırılırlar.

Yuxarıda adı çəkilən qanunun tələblərinə görə “fövqəladə vəziyyət şəraitində hərbi vəzifəliklər fövqəladə hadisələrin (respublika əhalisinin və ya onun bir hissəsinin həyatını, yaxud normal həyat şəraitini təhlükə altına alan və ya təhlükə altına ala bilən böyük qəzalar, təbii fəlakətlər, güclü epidemiyalar və digər hallar) qarşısının alınmasında və ya nəticələrinin aradan qaldırılmasında iştirak etmək üçün Azərbaycan Respublikası prezidentinin qərarı ilə üç ayadək müddətə xüsusi toplanışlara çağırıla bilər”.

Xüsusi toplanışlarda iştirak etmə qanunla müəyyən edilmiş müddətdən əlavə üç ayadək uzadıla bilər. Toplanışa çağırılmış hərbi vəzifəliklər, habelə hərbi-nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunanlar əvvəlki işlədikləri iş yerlərində əmək funksiyasının icrasından azad edilirlər. Toplanış yerinə gedib-gəldikləri vaxt da daxil olmaqla onların vəzifəsi (iş yeri) və orta əmək haqqı saxlanılır. Göstərilən şəxslər çağırış vərəqəsi aldıqları gündən toplanışdan qayıdana qədər müəssisənin, idarənin və ya təşkilatın tam ləğv edildiyi hallar istisna olmaqla işdən azad edilə bilməzlər.

Hərbi vəzifəliklərinin işlədiyi müəssisə, idarə və ya təşkilat tam ləğv olunduqda toplanış dövründə ona verilməli məbləğlər ləğv edilən müəssisə, idarə, təşkilat və ya onların hüquqi varisi tərəfindən ödənilir.

6. “Qan, qan komponentlərinin donorluğu və qan xidməti haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun (3 may 2005-ci il, Qanun 31 iyul 2005-ci ildə qüvvəyə minmişdir) 10-cu maddəsinin 1-ci abzasına uyğun olaraq donörələr tibbi müayinədən keçdikləri və qan, onun komponentlərini verdikləri gün, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq işlədikləri müəssisə, idarə və təşkilatlarda orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdən azad olunurlar. Qan və ya qan komponentlərini vermiş tələbələr qan verdikləri gün məşğələlərdən, hərbi qulluqçular isə hərbi xidmətin hüttin növlərindən azad olunurlar. Adı çəkilən qanunun 10-cu maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən isə donörlük funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar olaraq əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdikdə işləyən donora müavinət iş stajından asılı olmayaraq orta əmək haqqının məbləği əsasında hesablanır.

7. "Sanatoriya-epidemioloji salamatlıq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun (10 noyabr 1992, № 371) 24-cü maddəsinə uyğun olaraq əhalinin sağlamlığını qorumaq, yoluxucu və parazitar xəstəliklərin yayılmamasına yol verməmək, peşə xəstəliklərinin və zəhərlənmələrin, bədbəxt hadisələrin qarşısını almaq, əməyin təhlükəsizliyini təmin etmək məqsədilə müəssisələrin, təşkilatların, idarələrin işçiləri və vətəndaşları işə qəbul olunmazdan əvvəl və vaxtaşırı tibbi müayinədən keçməlidirlər.

Müəssisələrin, təşkilatların və idarələrin rəhbərləri və digər vəzifəli şəxsləri tibbi müayinədən keçməyən, yaxud sağlamlıq vəziyyətinə görə yararsız hesab edilən şəxslərin işə buraxılması və işçilərin vaxtaşırı tibbi müayinədən vaxtında keçməməsi üçün məsuliyyət daşıyırlar. Ona görə də yuxarıda göstərilən qanunun tələblərinə uyğun olaraq təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələrin işəgötürənləri qeyd olunan məsuliyyəti dərk edərək işçilərə tibbi müayinədən keçmələri üçün müəyyən şərait yaradır və onların həmin vaxt ərzində iş yerləri və orta əmək haqqı saxlanılır.

8. "Məhkəmə-Hüquq Şurası haqqında" Azərbaycan Respublikası qanununun (28 dekabr 2004-cü il, 1 fevral 2005-ci ildə qüvvəyə minmişdir) 8-ci maddəsinə əsasən, Məhkəmə-Hüquq Şurası üzvlərinin şuranın üzvü olduqları müddət ərzində iş yerləri üzrə əmək haqları saxlanılır. Əmək haqqı almayan və ya işəməz əmək haqqı alan Məhkəmə-Hüquq Şurasının üzvlərinə şuranın iclaslarında iştirak etdikləri günlər üçün məhkəmə-hüquq şurası tərəfindən onların son iki ildə orta illik gəliri əsasında hesablanmış gündəlik haqq ödənilir.

Məhkəmə-Hüquq Şurası üzvlərinə səlahiyyətlərinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin hakimlərinin əmək haqqının 25%-i məbləğində əlavə pul təminatı verilir. Əlavə pul təminatı Məhkəmə-Hüquq Şurası tərəfindən dövlət büdcəsindən şuraya ayrılmış vəsait hesabına ödənilir. Adı çəkilən qanunun 8-ci maddəsində Məhkəmə-Hüquq Şurasının üzvləri üçün nəzərdə tutulmuş təminatlar eyni ilə hakimlərin seçki komitəsinin üzvlərinə də şamil olunur.

9. Kollektiv danışıqların iştirakçılarında (tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) verilən bəzi vasitəçi mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) verilən təminatlar (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 27-ci maddəsinin şərhinə) daxilində danışıqların aparıldığı dövrdə orta aylıq əmək haqqı saxlanmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək müqaviləsi üzrə nəzərdə tutulan əmək funksiyasından azad olunurlar.

10. Fərdi əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 293-cü maddəsinin 2-ci hissəsinin şərhinə).

11. İşəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında qarşılıqlı razılığa uyğun olaraq əmək kollektivinin, habelə ayrı-ayrı sosial kateqoriyaya aid olan işçilərin sosial müdafiəsini daha yaxşı təmin etmək məqsədilə iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı digər hallar müəyyən oluna bilər.

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 məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

İşgötürənlə işçilər arasında bağlanan kollektiv müqavilədə müəssisənin gəlirindən ayrılan vəsaitlərin həcmi qanunvericilikdə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər daxilində artırıla bilər.

Belə ki, təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq hər bir müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinə aid maliyyə nəticələrinin başlıca ümumiləşdirilmiş göstəricisi mənfəətdir. Büdcəyə vergiləri və digər ödənişləri verdikdən sonra xalis mənfəət müəssisənin tam sərəncamına daxil olur. Müəssisənin nizamnaməsində digər qayda nəzərdə tutulmayıbsa, o, xalis mənfəətdən müstəqil istifadə edir. Ona görə də qeyd olunan xalis mənfəətdən işçilərin sosial-iqtisadi vəziyyətlərinin yaxşılaşdırılması üçün müəyyən vəsait (pay) ayrıla bilər. Qanunvericiliyin tələbinə görə işçilərin bu hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işgötürən Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır. Yəni işgötürənin hərəkəti bu halda AR İXM-in 58-ci maddəsinin tələbini pozma kimi qiymətləndirilir və o, şərti maliyyə vahidinin qrx beş misindən altmış mislinədək miqdarda cərimə edilir.

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

İxtiraçı və sərəmələşdirmə 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.

Qeyd olunan maddənin tələblərinə görə ixtiraçı və sərəmələşdirmə təkliflərinin müəllifləri olan, qan və qan komponentləri verən, ezamiyyətə göndərilən işçilərin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 179-cu maddəsinin şərhinə).

AR NK-nin 1996-cı il 16 avqust tarixli 111 nömrəli qərarı ilə "Müəssisələrdə sərəmələşdiricilik fəaliyyəti haqqında nümunəvi Əsasnamə" təsdiq olunmuşdur. Qeyd olunan Əsasnaməyə uyğun olaraq ixtiraçı və sərəmələşdirici təkliflərin müəllifi olan işçilərə əlavə təminatlar nəzərdə tutulmuşdur.

Bundan əlavə "Qanın, qan komponentlərinin donorluğu və qan xidməti haqqında" AR Qanununun (3 may 2005-ci il) 10-cü maddəsinin 3-cü abzasına və AR ƏM-in 104-cü maddəsinin 3-cü hissəsinə görə hər dəfə qan və onun komponentləri verildəndən sonra donora orta əmək haqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilir. Həmin istirahət günü donorun arzusu ilə onun illik məzuniyyətinə əlavə edilə və ya il ərzində istənilən vaxtda istifadə edilə bilər.

Məzuniyyət vaxtı və istirahət günləri qan və onun komponentlərini verən donora il ərzində istənilən vaxtda başqa istirahət günü verilir. Yuxarıda qeyd olunan Qanunun 7-ci maddəsinə müvafiq olaraq qan və onun komponentlərini verən donora aşağıdakı hüquqları vardır:

- tibbi müayinədən keçdikləri, qan və qan komponentlərini verdiyi gün işdən (təhsildən, xidmətdən) azad edilmək və əlavə istirahət günü almaq;*
- pullu donorluq zamanı verdiyi qan və qan komponentləri üçün haqq almaq;*
- donorluq funksiyasını yerinə yetirməsi ilə əlaqədar olaraq sağlamlığının pozulması nəticəsində ona dəymiş zərərin əvəzini, o cümlədən müalicə, tibbi-sosial ekspertiza, sosial-əmək reabilitasiya xərclərini Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada almaq;*

– şəxsi donorluqla əlaqədar əlil olduqda onun əlilliyi əmək xəsarəti nəticəsində əmələ gələn əlilliklə bərabər tutulur.

Bundan əlavə qan verən zaman donorlar qan xidməti müəssisələrində (qan banklarında) pulsuz yeməklə təmin olunurlar.

Yuxarıda qeyd olunan maddəyə görə ezamiyyətə göndərilən işçiyə qanunvericilikdə əlavə təminatlar verilir. Belə ki, AR NK-nın "Ezamiyyətə xərclərinin normaları haqqında" 2001-ci il 16 mart tarixli 66 nömrəli Qərarı və AR ƏƏSMN ilə razılaşdırılmış və Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Nazirliyi tərəfindən 2001-ci il 24 aprel tarixdə təsdiq olunmuş "İşçilərin Ezamiyyətə Qaydaları"na uyğun olaraq işçilərə güzəşt və təminatlar verilmişdir.

VII BÖLMƏ ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMI

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.

1. Əmək intizamı təsbit olunmuş qaydadır və həmin qayda qorunmadan müəssisələrdə işçilərin birgə əmək prosesində uzlaşdırılmış fəaliyyətini təmin etmək mümkün deyildir. Əmək intizamı bütün işçilər üçün məcburidir və işçilər AR ƏM-ə, kollektiv müqaviləyə, əmək müqaviləsinə, müəssisənin lokal normativ aktlarına müvafiq surətdə müəyyən olunan davranış qaydalarına tabe olmalıdırlar. İşçilərin birgə fəaliyyəti zamanı davranış qaydaları lokal normativ akt olan müəssisədaxili intizam qaydaları ilə müəyyən olunur. Müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədilə müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilir. Müəssisədaxili intizam qaydaları işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir və bu qaydalar bütün işçilərin hər gün görə biləcəyi yerdən asılmalıdır.

2. Müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuşdursa, birliyin müvafiq icra orqanı (idarə heyəti və s.) tərəfindən də həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər. Birliyə daxil olan müəssisələrin hər birində də ayrı-ayrılıqda müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər və belə qaydaların qəbul edilməsi qanunvericiliyə zidd deyildir.

3. Hər bir müəssisənin fəaliyyət xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla qəbul edilən müəssisədaxili intizam qaydaları AR ƏM-ə, habelə əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ-hüquqi aktlara uyğun tərtib edilməlidir. Bakı karamel fabrikinin müəssisədaxili intizam qaydaları ilə hər hansı xəstəxananın müəssisədaxili intizam qaydaları eyni ola bilməz.

Müəssisədaxili intizam qaydaları bir qayda olaraq kollektiv müqaviləyə əlavə edilir.

Müəssisədaxili intizam qaydaları həm işçilər, həm də işəgötürən üçün məcburidir.

Maddə 183. Müəssisədaxili intizam qaydalarının məzmunu

1. Müəssisədaxili intizam qaydalarına bir qayda olaraq aşağıdakılar daxil edilir:

- a) müəssisənin adı, təşkilatı-hüquqi forması, fəaliyyət növü, hüquqi ünvanı;
- b) iş vaxtının, nahar və digər istirahət fasilələrinin başladığı 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.

1. Şərh olunan maddə müəssisədaxili intizam qaydalarının məzmununa həsr olunmuşdur. İstənilən hər hansı müəssisənin müəssisədaxili intizam qaydalarında şərh olunan maddənin birinci hissəsində təsbit olunmuş qaydalar öz əksini tapmalıdır. Qanunverici bu maddədə müəssisədaxili intizam qaydalarının məzmununa dair konkret tələbləri nəzərdə tutmuşdur ki, buna riayət olunması məcburidir.

2. Müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən müəssisədaxili intizam qaydalarında, həmin qaydaların şamil edildiyi müəssisələrin adları sadalanmalı və həmin müəssisələrdə əlavə əmək şəraitinin yaradılması, əmək və icra intizamının təmin edilməsinə dair qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə uyğun olan 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 görülən iş yerlərində, habelə dağ-mədən sənayesi müəssisələrində ;
- d) dənizdə neft və qaz ehtiyatlarının kəşfiyyatı və istisimarı ilə məşğul olan müəssisələrdə;
- e) hərbi sənaye müəssisələrində.

2. İntizam nizamnamələrində yalnız bu Məcəllənin «Əmək və icra intizamı» 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.

1. Müəssisədaxili intizam qaydaları ilə yanaşı, iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrində bu sahələrin işçilərinin ayrı-ayrı kateqoriyalarına qarşı yüksək tələblər nəzərdə tutan intizam nizamnamələri və əsasnamələri qəbul edilir. Şərh olunan maddə intizam nizamnamələrinin tətbiq olunduğu müəssisələrin dairəsini də müəyyən etmişdir. Həmin müəssisələrin işçilərinə qarşı yüksək tələblərin irəli sürülməsi zərurəti onunla şərtlənir ki, onlarda təsbit olunmuş qaydaların pozulması ağır nəticələr doğura bilər.

İntizam nizamnamələri onların qüvvəsinin şamil olunduğu bütün işçilər üçün məcburidir. Onlara hər hansı dəyişiklik, yaxud əlavələr etmək hüququ yoxdur. Təəssüflər olsun ki, şərh olunan maddədə sadalanan müəssisələrin əksəriyyətində müstəqil dövlətimizin təsdiq etdiyi intizam nizamnamələri deyil, keçmiş SSRİ Nazirlər Sovetinin təsdiq etdiyi intizam nizamnamələri qüvvədədir.

AR NK-nın 2002-ci il 18 yanvar tarixli 9 №-li qərarı ilə "Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi" təsdiq edilmişdir.

Bu İntizam Nizamnaməsi 3 bölmədən ibarətdir. I bölmə "Ümumi müddəalar", II bölmə "Mülki aviasiya işçilərinin vəzifə borcları", III bölmə "İntizam tənbehi adlanır".

2. İntizam nizamnamələrində AR ƏM-in "Əmək və icra intizamı" bölməsi ilə müəyyən edilmiş normalardan fərqli müddələrin nəzərdə tutulması heç də qanunvericiliyin pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. "Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi"nin 3.2-ci bəndinə əsasən işçilərə aşağıdakı intizam tənbehləri tətbiq edilə bilər:

- a) töhmət;
- b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət;
- c) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada üç ay müddətində azmaaşlı iş keçirilmə və ya həmin müddətdə aşağı vəzifəyə keçirilmə;
- e) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş işi və ya hava hərəkətinin idarə edilməsindən, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər işlərin yerinə yetirilməsindən azad edilmə və bir il müddətinə qədər başqa iş keçirilmə;
- d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş işinə görə və ya hava hərəkətinin idarə edilməsi ilə, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər iş görə müvafiq şəhadətnamənin işçidən geri alınması və ya alınması ilə başqa iş keçirməklə tutduğu vəzifəsindən azad edilmə;
- e) işçi əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə və ya əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda əmək müqaviləsinə xitam verilməsi.

3. Göründüyü kimi, İntizam Nizamnaməsində AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulduğundan fərqli intizam tənbehləri təsbit olunmuşdur. Göstərilən nizamnamənin 2.4-cü bəndinə əsasən nizamnamələrin müddəaları uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə birbaşa bağlı olan aşağıdakı Mülki Aviasiya işçilərinə şamil edilir:

- uçuş heyətinə;
- təyyarə bələdçilərinə;
- hava hərəkətinin idarə edilməsi üzrə mütəxəssislərə;
- rəhbərlərə, mütəxəssislərə və texniki icraçılara;
- sərnişin, baqaj və yük daşımalarının təşkilini həyata keçirən işçilərə;
- aviasiya təhlükəsizliyini təmin edən işçilərə;
- aviasiya yanacaq-sürtkü materiallarının keyfiyyətinə və hava gəmilərinin yanacaqda doldurulmasına nəzarəti təmin edən işçilərə.

Bu nizamnamənin müddəaları şamil edilməyən işçilərin intizamı müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzim olunur.

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 qaldırmaq-la və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılı bilirlər.

1. Şərh olunan maddənin tətbiqinin əsası kimi əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsini müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmə çıxış edir. AR ƏM-in 185-ci maddəsində təsbit olunmuş həvəsləndirmə tədbirlərinin təqdim olunan siyahısı qəti deyil, təxmini xarakter daşıyır. Kollektiv müqavilədə, müəssisədaxili intizam qaydalarında AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş fərqli həvəsləndirmə tədbirləri nəzərdə tutula bilər. Məsələn, "Zavodun fəxri veterani", "Müəssisənin əməkdar işçisi" və s.

İntizam nizamnamələrində digər həvəsləndirmə tədbirləri nəzərdə tutula bilər. Məsələn, "Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi"-nin 2.6-cı bəndinə əsasən – Mülki Aviasiya işçilərinə mükafatlandırmanın aşağıdakı növləri tətbiq olunur:

- a) təşəkkür elan edilməsi;*
 - b) pul mükafatının verilməsi;*
 - c) qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma;*
 - ç) fəxri fərman ilə təltif edilmə;*
 - d) Şərəf kitabına və ya Şərəf lövhəsinə daxil edilmə;*
 - e) döş nişanı ilə təltif edilmə;*
 - ə) əlavə məzuniyyət verilməsi;*
 - f) əmək haqqına fərdi əlavənin müəyyən edilməsi;*
 - g) daha yüksək məbləğdə fərdi sığortanın müəyyən edilməsi;*
 - ğ) müəyyən olunmuş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırma və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırma;*
 - k) sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə verilməsi;*
- Öz xidməti vəzifələrini müvəffəqiyyətlə və vicdanla yerinə yetirən işçilərə sosial-mədəni sahədə və mənzil-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılmasında güzəştlər edilir, onların vəzi-fə irəliləyişinə üstünlük verilir.*

2. Həvəsləndirmə tədbirləri işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə elan olunur və işçinin, habelə əmək kollektivinin nəzərinə çatdırılır.

3. Həvəsləndirmə tədbirləri işçilərin əmək kitabçasına yazılır.

4. Eyni vaxtda bir neçə həvəsləndirmə tədbirinin tətbiqinə yol verilir.

5. Kollektiv müqavilədə, müəssisədaxili intizam qaydalarında, habelə intizam nizamnamələrində başqa qayda nəzərdə tutulmamışdırsa, bütünlüklə həvəsləndirmə tədbirləri işəgötürən tərəfindən təbii olaraq tətbiq edilir və bu zaman hər hansı orqanın rəyi və ya razılığı tələb edilmir. "Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi"nin 2.7-ci bəndinə əsasən mükafatlandırma aşağıdakı qaydada tətbiq olunur:

a) hər bir rəhbər təşəkkür elan etmək hüququna malikdir;

b) pul və qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma Həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılaraq işçini işə qəbul etmək və bu məqsədlər üçün nəzərdə tutulmuş vəsaitlər üzrə göstəriş vermək hüququna malik olan işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir;

c) fəxri fərmanla, döş nişanı ilə təltif edilmə, Şərəf kitabına və ya Şərəf lövhəsinə daxil edilmə haqqında qərar işəgötürən tərəfindən müvafiq Həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırılaraq işçini işə qəbul etmək və bu məqsədlər üçün nəzərdə tutulmuş vəsaitlər üzrə göstəriş vermək hüququna malik olan işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir;

ç) Azərbaycan Respublikasının Mülki Aviasiyasının Fəxri fərmanı, "Mülki Aviasiya əlaçısı" döş nişanı ilə təltif etmə müvafiq Həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşdırıldıqdan sonra müəssisənin, idarənin, təşkilatın, işəgötürənin təqdimatı ilə "Azərbaycan Hava Yolları" Dövlət Konserninin baş direktoru tərəfindən həyata keçirilir.

İşəgötürən olmadığı təqdirdə, mükafatlandırmalar işəgötürənin vəzifəsini icra edən vəzifəli şəxs tərəfindən tətbiq olunur.

Əgər işçiyə işəgötürənə verilmiş hüquqlar çərçivəsindən kənara çıxan mükafatlandırmanın tətbiq olunması zəruridirsə, işəgötürən bu barədə "Azərbaycan Hava Yolları" Dövlət Konserninin baş direktoru qarşısında vəsatət qaldırır.

Bütünlüklə mükafatlandırmalar işçinin şəxsi işində və ya şəxsi vərəqəsində qeyd olunur.

6. İntizam tənbehi qüvvədə olduğu müddət ərzində, bir qayda olaraq, işçi barəsində həvəsləndirmə tədbirləri tətbiq olunmur. İntizam tənbehinə məruz qalmış işçinin üzərindən intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsi də özünəməxsus həvəsləndirmə tədbiridir.

İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində hər hansı həvəsləndirmə tədbirinin tətbiq olunmasını qanunvericilik qadağan etmir. Yəni həmin müddət ərzində işçi AR ƏM-in 185-ci maddəsində nəzərdə tutulan hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırıla bilər.

7. İctimai əhəmiyyətinə görə konkret müəssisənin hüduqlarından kənara çıxan xüsusi əmək xidmətlərinə görə işçilər yuxarı orqanlara orden, medal, fəxri fərman, döş nişanları ilə təltif olunmaya və fəxri adların verilməsinə təqdim olunurlar. Azərbaycan Respublikasının orden və medalları ilə təltif etmək, fəxri adları vermək hüququ Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məxsusdur (AR Konstitusiyasının 109-cu maddəsi).

Mədəniyyət, ədəbiyyat, elm, təhsil və səhiyyə sahələrinin inkişafında, ümumiyyətlə ölkənin tərəqqisi yolunda böyük nailiyyətlər qazanmış şəxslərin əməyinin qiymətləndirilməsi məqsədi ilə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 22 may 1998-ci il tarixli 706 Nəli fərmanı (sonrakı əlavə və dəyişikliklər) ilə Azərbaycan Respublikasının aşağıdakı fəxri adları təsis edilmişdir:

- xalq yazıçısı;
- xalq şairi;
- xalq artisti;
- xalq rəssamı;
- əməkdar elm xadimi;

- əməkdar incəsənət xadimi;
- əməkdar artist;
- əməkdar rəssam;
- əməkdar mədəniyyət işçisi;
- əməkdar müəllim;
- əməkdar həkim;
- əməkdar memar;
- əməkdar dövlət qulluqçusu;
- əməkdar bədən tərbiyəsi və idman xadimi;
- əməkdar jurnalist;
- əməkdar mühəndis;
- əməkdar hüquqşünas.

Bu fəxri adların verilməsi qaydası Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 14 may tarixli 130 №-li Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasının fəxri adları haqqında Əsasnamə" ilə tənzimlənir. Azərbaycan Respublikasının Fəxri adları həm respublika vətəndaşlarına, həm də digər ölkələrin vətəndaşlarına da verilə bilər. Azərbaycan Respublikasının fəxri adlarına layiq görülmüş şəxslərə Azərbaycan Respublikasının fəxri adının vəsiqəsi və döş nişanı təqdim olunur. Əsasnaməyə görə "Xalq yazıçısı" fəxri adı Azərbaycan ədəbiyyatının inkişafında böyük xidmətlərinə, xalqın böyük rəğbətini qazanmış yüksək ideyalı və bədii cəhətdən dəyərli ədəbi əsərlər yaratmağa görə yazıçılara verilir.

"Xalq şairi" fəxri adı Azərbaycan poeziyasının inkişafında böyük xidmətlərinə, xalqın böyük rəğbətini qazanmış yüksək ideyalı və bədii cəhətdən dəyərli əsərlər yaratmağa görə şairlərə verilir.

"Xalq artisti" fəxri adı müstəsna dərəcədə dərin ideyalı və bədii cəhətdən yüksək ustalığa, görkəmli bədii obrazlar, tamaşalar, kinofilmlər və musiqi əsərləri yaratmağa. Azərbaycan incəsənətinin inkişafında, kadrlar hazırlamaqda və tərbiyə etməkdə böyük xidmətlərinə görə əvvəllər əməkdar artist və ya əməkdar incəsənət xadimi adına layiq görülmüş teatr, filarmoniya, kino, estrada, sirk, ansambl, kapella artistlərinə, rejissorlarına, orkestr və xor dirijorlarına, baletmeystərlərə, musiqi, xor, rəqs və digər kollektivlərin bədii rəhbərlərinə, musiqiçilərə, televiziya və radio verilişləri diktorlarına verilir.

"Xalq rəssamı" fəxri adı əvvəllər əməkdar rəssam fəxri adına layiq görülmüş rəngkarlara, heykəltaraşlara, qrafiklərə, dekorativ-tətbiqi sənət rəssamlarına, müstəsna dərəcədə dərin ideyalı və bədii cəhətdən yüksək ustalığa, görkəmli sənət əsərləri yaratmağa, Azərbaycan təsviri sənətinin inkişafında, kadrların hazırlanmasında və tərbiyə edilməsində böyük xidmətlərinə görə verilir.

"Xalq artisti" və "Xalq rəssamı" fəxri adları bir qayda olaraq müvafiq "əməkdar" fəxri adının veihməsindən 5 il keçdikdən sonra verilə bilər.

"Əməkdar elm xadimi" fəxri adı elmi-tədqiqat idarələrinin, ali məktəblərin və təşkilatların elmlər doktoru elmi dərəcəsi və professor adı olan, elm sahəsində azı on beş il işləmiş alimlərinə, elmi-praktik işçilərinə verilir.

"Əməkdar incəsənət xadimi" fəxri adı görkəmli, bədii cəhətdən yüksək musiqi, dramaturgiya əsərləri, habelə tamaşalar, kinofilmlər, sənət məsələlərinə dair elmi əsərlər yaranan və Azərbaycan incəsənətinin inkişafında, kadrların hazırlanmasında və tərbiyə edilməsində xidmətləri olan həstəkarlara, rejissorlara, dirijorlara, dramaturqlara, ssenaristlərə, kinooperatorlara, sənətşünaslara və ədəbiyyatşünaslara verilir.

“Əməkdar artist” fəxri adı mühüm bədii obrazlar, tamaşalar, kinofilmlər, musiqi əsərləri yaratmış teatr, kino, estrada, sirk, ansambl, kapella artistlərinə, rejissorlarına, orkestr və xor dirijorlarına, baletmeysterlərə, musiqi, xor, rəqs və digər kollektivlərin bədii rəhbərlərinə, musiqiçilərə, televiziya və radio verilişləri diktorlarına Azərbaycan incəsənətinin inkişafında xidmətlərinə görə verilir.

“Əməkdar rəssam” fəxri adı mühüm sənət əsərləri yaratmış rəngkarlara, heykəltaraşlara, qrafiklərə, dekorativ-tətbiqi sənət rəssamlarına Azərbaycan təsviri sənətinin inkişafında xidmətlərinə görə verilir.

“Əməkdar mədəniyyət işçisi” fəxri adı mədəniyyətin inkişafında xüsusi xidmətlərinə görə mədəni-maarif müəssisələrinin, qəzet və jurnal redaksiyalarının, nəşriyyatların, kitab ticarətinin, poliqrafiya müəssisələrinin, televiziyanın, radio verilişlərinin, kinonun, turist-ekskursiya təşkilatlarının, idarələrinin işçilərinə, bədii özfəaliyyət iştirakçılarna və mədəniyyət işçilərinə mədəniyyət sahəsində azı iyirmi il işlədikdə verilir.

“Əməkdar müəllim” fəxri adı təhsil sahəsində xüsusi xidmətlərinə görə ümumtəhsil, internat, orta-ixtisas məktəblərinin müəllimlərinə və tərbiyəçilərinə, məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin müdirlərinə və tərbiyəçilərinə və xalq təhsili sisteminin digər işçilərinə bu sahədə azı iyirmi il işlədikdə verilir.

“Əməkdar həkim” fəxri adı səhiyyə sahəsində xüsusi xidmətlərinə görə müalicə-profilaktika, sanitariya, sanatoriya-kurort müəssisələrinin, elmi-tədqiqat institutlarının, apteklərin, əczaçılıq zavodlarının, aptek anbarlarının və digər səhiyyə idarələrinin bu sahədə azı iyirmi il işləmiş işçilərinə verilir.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti Azərbaycan Respublikasının fəxri adını öz təşəbbüsü ilə, habelə Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin və ya AR NK-nın təqdimatı əsasında verir.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adının verilməsi haqqında yuxarı orqan və ya təşkilat qarşısında vəsatət, bir qayda olaraq, fəxri ada təqdim edilənin işlədiyi əmək kollektivində qaldırılır.

Azərbaycan Respublikasının Fəxri adının vəsiqəsini və onun döş nişanını Azərbaycan Respublikasının Prezidenti, yaxud onun vəkili etdiyi digər şəxslər təntənəli və geniş aşkarlıq şəraitində təqdim edirlər.

Azərbaycan Respublikası Fəxri adlarının vəsiqələri və döş nişanları Azərbaycan Respublikası Prezidentinin İcra Aparatında, Milli Məclisdə, AR NK-da, yaxud fəxri ad alanların işlədikləri əmək kollektivlərində, müxtəlif müşavirələrdə, toplantılarda və digər yığıncaqlarda təqdim edilir.

Azərbaycan Respublikası fəxri adının vəsiqəsinin və döş nişanının təqdim edilməsi iki nüsxədən ibarət protokolla rəsmiləşdirilir. Protokolu həmin nişanı təqdim etmiş şəxs imzalayır və potokola təqdim etməni keçirən orqanın möhürü vurulur.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adına layiq görülmüş şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmuş güzəştlərdən istifadə edirlər.

Dövlət orqanları, ictimai təşkilatlar, müəssisə, idarə və təşkilatların müdiriyyəti, əmək kollektivləri Azərbaycan Respublikasının fəxri adları verilmiş şəxslərin nailiyyətlərini və xidmətlərini təbliğ etmək sahəsində iş aparır, onların qabaqcıl təcrübəsini yayır, vətəndaşları, böyüməkdə olan nəslə fəxri adlara layiq görülmüş şəxslərin xidmətlərinə hörmət və ehtiram ruhunda tərbiyə edirlər.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adlarına layiq görülmüş vətəndaşlar fəxri adların döş nişanlarını sağ döşə taxırlar.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adını almış şəxslər öldükdə fəxri adın vəsiqəsi və döş nişanı yadigar kimi saxlamaq üçün həmin şəxslərin ailələrində qalır və ya onların ailələrinə verilir.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adını almış şəxs öldükdə vərəsələrin razılığı ilə onun fəxri adının vəsiqəsi və döş nişanı saxlanmaq və nümayiş etdirilmək üçün muzeylərə, arxivlərə verilə bilər.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adını almış şəxs öldükdə vərəsələri olmazsa, onun fəxri adı və döş nişanı Azərbaycan Respublikası Prezidentinin İcra Aparatına qaytarılır.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adını almış şəxslər onların qorunması qayğısına qalmalıdır. Fəxri adın vəsiqəsi və döş nişanı itirildikdə həmin şəxslər öz hüquqlarını saxlayırlar.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adının vəsiqəsi və döş nişanı itirildikdə, bir qayda olaraq, dublikatları verilmir. Həmin fəxri adın vəsiqəsi və döş nişanı döyüş şəraitində təbii fəlakət nəticəsində, yaxud fəxri ad almış şəxs onların itmasının qarşısını ala bilmədiyi digər şəraitdə itirildikdə istisna olaraq Azərbaycan Respublikası Prezidentinin razılığı ilə onların dublikatları verilə bilər.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adını almış şəxs fəxri addan yalnız aşağıdakı hallarda Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı ilə məhrum edilə bilər.

a) Fəxri ad almış şəxs ağır cinayət üstündə məhkum olunduqda – qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əsaslar və qaydalar üzrə məhkəmənin təqdimatına əsasən;

b) Fəxri adı alan şəxs onu ləkələyən xəta törətdikdə – fəxri adın verilməsi haqqında təqdimat vermək hüququ olan orqanın təqdimatına əsasən;

Azərbaycan Respublikasının fəxri adından məhrum edilmiş şəxsə məxsus olan fəxri adın vəsiqəsi və döş nişanı Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin İcra Aparatına qaytarılmalıdır.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adlarının vəsiqələrinə və döş nişanlarına zahirən bənzəyən vəsiqələrin və döş nişanlarının təsis olunması və hazırlanması qadağandır.

“Azərbaycan Respublikasının orden və medallarının təsis edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1992-ci il 10 noyabr tarixli Qanununa əsasən Azərbaycan Respublikasının aşağıdakı orden və medalları təsis edilmişdir:

Azərbaycan Respublikasının ən yüksək təltifi – “Heydər Əliyev” ordeni;

“İstiqlal” ordeni;

Azərbaycan Respublikasının ali hərbi ordeni – “Şah İsmayıl” ordeni;

“Azərbaycan bayrağı” ordeni;

“Şöhrət” ordeni;

“Vətənə xidmətə görə” ordeni.”

“Vətən uğrunda” medalı;

“İgidliyə görə” medalı;

“Tərəqqi” medalı;

“Hərbi xidmətlərə görə” medalı;

“Hərbi xidmətdə fərqlənməyə görə” medalı.

“Sərhəddə fərqlənməyə görə” medalı;

“Hərbi əməkdaşlıq sahəsində xidmətlərə görə” medalı.

“Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələri Veteranı” medalı;

“Qüsursuz xidmətə görə” medalı;

“Dövlət qulluğunda fərqlənməyə görə” medalı.

Göstərilən orden və medalları təltif etmək hüququ Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məxsusdur.

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 edilirlər.

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 şərtilə cərimə etmək;

ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək.

3. İşəgötürən intizam tənbehini 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 sayılır.

4. İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulan 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.

1. İntizam məsuliyyəti hüquqi məsuliyyətin müstəqil növüdür. İntizam xətası törətmiş işçi, işəgötürən intizam məsuliyyətinə cəlb oluna bilər.

Maddənin şərhinə keçməzdən öncə əmək və icra intizamının məzmununu aydınlaşdırmaq lazımdır. Əmək intizamı - bütün işçilərin AR ƏM ilə, digər qanunlarla, kollektiv müqavilələrlə, sazişlərlə, əmək müqavilələri ilə və müəssisənin lokal normativ aktları ilə müəyyən edilmiş davranış qaydalarına mütləq tabe olmalarıdır. İcra intizamı - əmək kollektivi üzvləri və ya ayrı-ayrı işçilər tərəfindən əmək vəzifələrinin, işəgötürənin əmrlərinin (sərəncamlarının, göstərişlərinin) vaxtında və dürüst yerinə yetirmələridir.

2. *İntizam tənbehi intizam xətasına görə verilə bilər. İntizam xətası işçi tərəfindən əmək funksiyasının hüquqa zidd, təqsirli yerinə yetirilməməsi və ya lazımcı yerinə yetirilməməsidir (müəssisədaxili intizam qaydalarının, vəzifə təlimatlarının, işəgötürənin əmrlərinin, texniki qaydaların pozulması və s.). Əmək funksiyasının yerinə yetirilməməsi və ya lazımcı yerinə yetirilməməsi o halda təqsirli sayılır ki, işçinin əməlinə qəsd və ya ehtiyatsızlıq olsun. İşçidən asılı olmayan səbəblərdən əmək funksiyasının yerinə yetirilməməsi və ya lazımcı yerinə yetirilməməsi intizam xətası sayıla bilər (məsələn, zəruri materialların olmaması, əmək qabiliyyətinin itirilməsi və s.).*

İntizam xətası aşağıdakılarla səciyyələnir:

- müəssisədaxili intizam qaydalarının ictimai təhlükəli olmayan formada pozulmasıdır;
- pozuntunun işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan işçi tərəfindən törədilməsidir;
- işçi tərəfindən vəzifələrinin yerinə yetirilməməsi və ya səlahiyyətlərindən sui-istifadə etməklə vətəndaşların hüquqlarının və azadlıqlarının pozulmasıdır;
- normativ hüquqi aktlarda işçi üçün nəzərdə tutulmuş hüquq və vəzifələrin pozulmasıdır;

– qəsd və ya ehtiyatsızlıq formasında təqsirli edilən əməl - hərəkət və ya hərəkətsizlikdir. İntizam xətası digər xətalər kimi bir sıra əlamətlərin məcmusuna malik olmalıdır: subyekt, subyektiv cəhət, obyekt və obyektiv cəhət.

İntizam xətasının subyektivi konkret işəgötürənlə əmək hüquq münasibətində olan, əmək və icra intizamını pozan şəxsdir.

İntizam xətasının subyektiv cəhəti kimi təqsir çıxış edir. Təqsir qəsd və ya ehtiyatsızlıq formasında ifadə oluna bilər.

İntizam xətasının obyektivi müəssisədaxili intizam qaydalarıdır.

İntizam xətası obyektiv cəhətdən zərərli nəticə və onunla işçinin hərəkəti (hərəkətsizliyi) arasında birbaşa səbəbli əlaqə kimi çıxış edir.

İşçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyinin hüquqa zidd olması onun əməlinin qanunlara, digər normativ hüquqi aktlara, o cümlədən müəssisədaxili intizam qaydalarına, intizam nizamnamələrinə, vəzifə təlimatlarına uyğun gəlməməsidir. Əksinə, işçinin qanunlara və digər normativ hüquqi aktlara müvafiq olan istənilən əməli hüququuyğundur və intizam xətası kimi tövsüf edilə bilər (məsələn, yalnız işçinin razılığı ilə yol verilən başqa işə keçirmədən imtina edilməsi və s.). Qanunla əmək məzuniyyətindən geri çağırılmaya yalnız işçinin razılığı ilə yol verildiyini nəzərə alaraq (Ətraflı bax: AR ƏM-in 137-ci maddəsinin şərhinə) onun tərəfindən işəgötürənin məzuniyyət müddəti başa çatanaqədək işə çıxmaq barədə sərəncamının yerinə yetirilməsindən imtinanı əmək intizamının pozulması hesab etmək olmaz. Əgər işçinin təhlükəsizlik texnikası və istismar qaydaları üzrə iş vaxtı təlim keçməsi və imtahan verməsi, tibbi müayinədən keçməsi qüvvədə olan qaydalara müvafiq surətdə işə buraxılmaması üçün şərtdirsə, onun üzrlü səbəb olmadan belə təlim keçməkdən və imtahan verməkdən imtina etməsi, üzrlü səbəb olmadan tibbi müayinədən imtina etməsi və ya yayınması əmək intizamının pozulması sayılır.

Bağlanmış əmək müqaviləsinə müvafiq olaraq işəgötürən işçidən əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsini tələb edə bilər. İntizam xətası törətmiş işçini intizam məsuliyyətinə cəlb etmək işəgötürənin vəzifəsi deyil, hüququdur.

Yalnız işçinin əmək vəzifələrinin icrası ilə bilavasitə bağlı olan hüquqa zidd hərəkətləri (və ya hərəkətsizliyi) intizam xətası sayıla bilər. Məsələn, işçinin ictimai işi yerinə ye-

tirməkdən imtina etməsi və ya ictimai yerlərdə davranış qaydalarını pozması intizam xətası sayıla bilməz.

İntizam xətası hesab edilən əmək intizamının təqsirli pozulmasına misal olaraq işçinin özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsini; alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsini, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması, həmçinin AR ƏM-in 72-ci maddəsində sadalanan digər halları, habelə AR ƏM-in 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda icbari tibbi müayinədən keçməkdən boyun qaçırması və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirməməsi (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 62-ci maddəsinin şərhinə) və digər halları göstərmək olar. Əsas əmək funksiyasını işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlərin görülməsi və ya xidmətlərin göstərilməsi təşkil edən işçi tərəfindən onların tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilə bağlamaqdan üzrlü səbəb olmadan imtina edilməsi də intizam xətası hesab olunmalıdır.

3. Əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirmədiyinə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirdiyinə, AR ƏM-də həmçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş vəzifələrini, müəssisədəxili intizam qaydalarını pozduğuna görə işçiyə işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən biri verilə bilər. Göstərilən maddədə intizam tənbehlərinin siyahısı xeyli məhdudlaşdırılmışdır. Belə ki, Azərbaycan SSR-in 10 dekabr 1971-ci il AR ƏQM-in əvvəlki redaksiyasının 138-ci maddəsi intizam tənbehlərinin aşağıdakı növlərini nəzərdə tuturdu:

- 1) irad;
- 2) töhmət;
- 3) şiddətli töhmət;
- 4) üç ay müddətində azmaaşlı işə keçirmə və ya həmin müddətə aşağı vəzifəyə keçirmə;
- 5) işdən çıxarma.

4. İntizam tənbehinin AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən siyahısı qətidir. Bu o deməkdir ki, orada nəzərdə tutulmayan hər hansı bir intizam tənbehinin tətbiqi qeyri-qanuni hesab edilməlidir. Bəzən təcrübədə belə hallara rast gəlinir ki, işəgötürən intizam xətası törətmiş işçi barəsində müxtəlif növ üstünlüklərdən məhrum etmə, sonuncu xəbərdarlıq edilməklə töhmət və s. sanksiyalar tətbiq edir. Belə tədbirlər qanuni hesab oluna bilməz. Məsələn, intizam tənbehi qaydasında işçinin aşağı vəzifəyə və ya azmaaşlı işə keçirilməsi qeyri-qanuni hesab olunacaqdır.

İntizam tənbeh tədbiri tətbiq olunarkən AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində təsbit olunmuş intizam tənbeh tədbirlərinin ardıcılığını gözləmək məcburi deyildir.

5. Onu da nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM 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, həmin Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar onlara tətbiq edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 5-ci maddəsinin şərhinə). "Dövlət qulluğu haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2000-ci il 21 iyul tarixli Qanununun 25-ci maddəsinin ikinci hissəsində dövlət qulluqçuları üçün aşağıdakı intizam tənbehləri müəyyən edilmişdir:

25.2.1. töhmət;

25.2.2. bir il müddətinədək vəzifə maaşının 5 faizindən 30 faizinədək azaldılması;

25.2.3. həmin dərəcədən olan, lakin vəzifə maaşı aşağı olan işə keçirilməsi;

25.2.4. daha aşağı dərəcəli işə keçirilməsi;

25.2.5. ixtisas dərəcəsinin aşağı salınması;

25.2.6. ixtisas dərəcəsiindən məhrum edilməsi;

25.2.7. dövlət qulluğundan azad edilməsi.

“Prokurorluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 7 dekabr tarixli Qanununun 33-cü maddəsinə müvafiq olaraq xidməti intizamı pozduğuna görə prokurorluq işçisi barəsində aşağıdakı intizam tənbehlərindən biri tətbiq oluna bilər:

– irad tutma;

– töhmət;

– şiddətli töhmət;

– aşağı vəzifəyə keçirmə;

– xüsusi rütbənin aşağı salınması;

– vəzifədən azad etmə (bu halda prokurorluq işçisi üç ayadək müddətdə sərəncamda ola bilər, həmin müddət ərzində şəxsin prokurorluq orqanlarından xaric edilməsinə əsaslar olmazsa, o prokurorluq orqanlarında işə təyin edilir);

– prokurorluq orqanlarından xaric etmə;

– xüsusi rütbədən məhrum olunmaqla prokurorluq orqanlarından xaric etmə.

“Polis haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 28 oktyabr tarixli Qanununun 33-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq polis əməkdaşına aşağıdakı intizam tənbehləri tətbiq edilə bilər:

1) məzəmmət;

2) töhmət;

3) şiddətli töhmət;

4) xidməti vəzifəyə tam uyğun olmaması barədə xəbərdarlıq;

5) tutduğu vəzifədən aşağı vəzifəyə keçirmə;

6) xüsusi rütbənin bir pillə aşağı salınması.

7) xidmətdən xaric edilmə.

Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 7 dekabr tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmiş “Gömrük orqanlarında xidmət haqqında” Əsasnamənin 69-cü bəndinə əsasən gömrük orqanının vəzifəli şəxsi xidməti intizam qaydalarını pozduqda ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən biri tətbiq edilə bilər:

1) irad;

2) töhmət;

3) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət;

4) 6 ay müddətinə aşağı vəzifəyə keçirilmə;

5) xüsusi rütbənin bir pillə aşağı salınması;

6) gömrük orqanlarında xidmətinə xitam verilmə.

Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 12 iyul tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmiş “Dövlət vergi orqanlarında xidmət haqqında” Əsasnamənin 46-cı bəndinə görə vergi orqanının vəzifəli şəxsi xidməti intizam qaydalarını pozduqda ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən biri tətbiq edilə bilər:

1) töhmət;

- 2) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət;
- 3) 6 ay müddətinə aşağı vəzifəyə keçirmə;
- 4) xüsusi rütbəni bir pillə aşağı salma;
- 5) vergi orqanlarında xidmətinə xitam verilmə.

Beləliklə, intizam məsuliyyətinin iki növü fərqləndirilir: ümumi və xüsusi. Ümumi intizam məsuliyyəti üçün AR ƏM-in 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədbirləri qəti xarakter daşıyır və işəgötürən digər tənbeh növlərini müəyyən edə bilməz. Xüsusi intizam məsuliyyətini isə intizam haqqında nizamnamələr tətbiq olunan işçilər daşıyırlar.

Məsələn, AR NK-nın 1995-ci il 4 sentyabr tarixli, 198 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Bakı metropoliteni işçilərinin əmək intizamı haqqında Nizamnamə"nin 15-ci bəndinə əsasən intizam xətasına yol verdiyinə görə işçiyə qarşı Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutululardan başqa aşağıdakı intizam tənbehləri tətbiq oluna bilər:

a) bu Nizamnamənin 16-cı bəndində nəzərdə tutulan əsaslar və qaydalar üzrə maşinisti elektrik qatarını (mühərrik-vaqonlu hərəkət qatarını) idarə etmək hüququ verən şəhadətnamədən, sürücünü mühərrik-rels nəqliyyatını idarə etmək hüququ verən şəhadətnamədən, elektrik qatarının mühərrik-vaqonlu hərəkət qatarının maşinist köməkçisini maşinist köməkçisinin şəhadətnaməsindən üç ay müddətinə məhrum etmək və yaxud həmin şəhadətnamədən bir il müddətinə məhrum edərək, bu müddətdə başqa işə keçirmək olar;

b) bu Nizamnamənin 17-ci bəndində nəzərdə tutulan əsaslar üzrə peşəsini (ixtisasını) nəzərə alaraq, iş təklif etmək şərti ilə metropolitenin istismarı, yaxud qatarların hərəkətinin və manevretmə işlərinin təhlükəsizliyinin, daşınan yüklərin və tapşırılan əmlakın mühafizəsinin təmin edilməsi ilə bağlı vəzifələrdən azad edilmə;

c) bu Nizamnamənin 18-ci bəndində nəzərdə tutulan əsaslar üzrə işdən azad edilmə (işdən çıxarılma).

"Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsi"nin 3.2.-ci bəndinə müvafiq olaraq intizam xətasına yol verdiyinə görə mülki aviasiya işçilərinə aşağıdakı intizam tənbehləri tətbiq oluna bilər:

a) töhmət;

b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət;

c) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada üç ay müddətində azmaaşlı işə keçirilmə və ya həmin müddətdə aşağı vəzifəyə keçirilmə;

ç) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş və ya hava hərəkətlərinin idarə edilməsindən, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər işlərin yerinə yetirilməsindən azad edilmə və bir il müddətinə qədər başqa işə keçirilmə;

d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş işinə görə və ya hava hərəkətinin idarə edilməsi, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər işə görə müvafiq şəhadətnamənin işçidən geri alınması və ya alınmaması ilə başqa işə keçirməklə tutduğu vəzifəsindən azad edilmə;

e) işçi əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə və ya əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda, yəni:

– özünün xəstəliyi, yaxın qohumlarının xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla, heç bir üzrlü səbəb olmadan iş günü işə gəlmədikdə;

– alkoqollu içkilər, narkotik, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə iş gəldikdə, habelə iş gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;

– təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiyə maddi ziyan vurduqda;
– təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirdikdə və ya onlar bu səbəbdən həlak olduqda;
– qəsdən istehsal, kommersiya və ya dövlət sirrini yaydıqda və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə;

– əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində işəgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qumuni mənafeyinə ciddi xələl gətirdikdə;
– əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozduqda;
– iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati hüquqpozmalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verdikdə əmək müqaviləsi ləğv edilir.

6. AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbehinin konkret növünün seçilməsi hüququ onu tətbiq etmək səlahiyyətinə malik olan işəgötürənə məxsusdur. Bu zaman yol verilmiş xətanın ağırlıq dərəcəsi, yol verilməsi şəraiti, işçinin intizam xətasından əvvəlki davranışı və s. hallar nəzərə alınmalıdır.

7. İşəgötürən intizam xətasına yol vermiş işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, onun törətdiyi xətanın xarakterini nəzərə alaraq işçi ilə fərdi söhbət aparmaqla qənaətlənə, yaxud ona intizam tənbehi hesab olunmayan yazılı və ya şifahi qaydada xəbərdarlıq edə bilər.

8. İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi ona münasibətdə işəgötürən qismində çıxış edən vəzifəli şəxs, müəssisənin mülkiyyətçisi, müəssisə dövlət mülkiyyətində olduqda isə Azərbaycan Respublikasının müvafiq nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsernləri, şirkətləri və idarələri tərəfindən həyata keçirilir. Bu zaman işəgötürənin hüquqi statusu işçinin statusu ilə eyni olur.

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 keçəndək 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 xətalarna görə isə işçiyə həmin xətalara törədildiyi gündən bir il keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.

1. İntizam xətasına yol verilməsinin səbəb və şəraitinin aydınlaşdırılması, habelə işçinin təqsirinin dərəcəsini müəyyən etmək üçün işəgötürən işçidən yazılı izahatın verilməsini tələb etməlidir. İşçinin izahatı intizam tənbehi verilməmişdən əvvəl alınmalıdır. İşçidən yazılı izahatın tələb edilməsi onun barəsində tətbiq olunacaq intizam tənbehinin hüquqauyğun hesab edilməsinin təminatlarından biridir. İşçinin yazılı izahatı üç mühüm funksiyayı yerinə yetirir:

– xəta faktını təsbit edir;

- işəgötürənə xətanın səbəbini nəzərə almaq imkanı verir;
- bir qayda olaraq, xətanın aşkar olunduğu tarixi təsbit edir.

Lakin işçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi ona intizam tənbehi verilməsini istisna etmir. İşçi yol verdiyi intizam xətasının mahiyyəti üzrə izahat verməkdən boyun qaçırdıqda bu zaman şahidlərin imzası ilə təsdiqlənən müvafiq akt tərtib olunur.

2. İntizam tənbehinin verilə bilmə imkanı işçi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək mövcud olur. İntizam xətasının aşkar edildiyi və intizam tənbehinin verilməsi imkanının hesablanmağa başladığı gün işçinin tənbehi üzrə bilavasitə rəhbərinə intizam xətası barədə məlum olduğu gün hesab olunur. Bu zaman onun intizam tənbehi vermək səlahiyyətinin olub-olmamasının əhəmiyyəti yoxdur.

3. Şərh olunan maddə işçinin yalnız xəstə olduğu, yaxud məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxt həmin bir aylıq müddətə daxil edilməməsini nəzərdə tutur. İşçinin verilmiş əvəz-günün hesabına əmək vəzifələrinin icrasından azad olduğu vaxt, kollektiv danışıqların iştirakçıları qismində danışıqlar dövründə əmək vəzifələrinin icrasından azad olduğu vaxt, tətildə iştirak etdiyi vaxt həmin müddətə daxil edilir.

İntizam tənbehinin verilə bildiyi bir aylıq müddətin kəsilməsi üçün əsas məzuniyyətin hər hansı bir növü ola bilər (əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti; uşağına qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyəti; təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti; ödənişsiz məzuniyyət və s.) (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 112-ci maddəsinin şərhinə).

İş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verdiyinə görə işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “ç” bəndi ilə ləğv edilirsə bir aylıq müddətin hesablanması işçinin təqsirini təsdiq edən məhkəmə hökmünün qanuni qüvvəyə mindiyi və ya bu pozuntuya görə səlahiyyətli orqanın inzibati tənbeh tətbiq etdiyi gündən başlayır.

Üzürsüz səbəbdən işburaxma zamanı intizam tənbehinin verilə bildiyi bir aylıq müddətin axımı işburaxmanın birinci deyil, axırını günündən başlayır. Çünki, yalnız işçi işə qayıtdıqdan sonra işburaxmanın əsl səbəbi və intizam tənbehinin tətbiqinin mümkünlüyü müəyyən edilə bilər.

4. İntizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işçi tərəfindən intizam xətasına yol verildiyi aşkar edilsə də ona intizam tənbehi verilə bilməz. Müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftişinin aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalara görə isə işçiyə həmin xətalara törədildiyi gündən bir il keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraatın aparıldığı dövr bu müddətə daxil edilmir.

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 kənarında yerləşən struktur bölməsinin rəhbərinə həvalə edə bilər. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarı) 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.

1. *İntizam tənbehi vermək işəgötürənin inzibati idarəetmə səlahiyyətlərindən biridir. AR ƏM-in 11-ci maddəsinin birinci hissəsinin "d" bəndi əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas hüquqları sırasında işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, müəssisədəxili intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etməni nəzərdə tutmuşdur. İntizam xətasına yol vermiş işçiyə yalnız onunla əmək münasibətində olan işəgötürən intizam tənbehi verə bilər.*

2. *İşəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini özünün müavinlərindən birinə, müəssisədən kənarında yerləşən struktur bölməsinin (filialın, baş idarənin, müəssisənin yanında və nəzdindəki qurumların və s.) rəhbərinə o halda həvalə edə bilər ki, müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində) başqa hal nəzərdə tutulmamış olsun. Bu, işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarı) intizam tənbehi vermək səlahiyyətinin başqa vəzifəli şəxsə həvalə edilməsinin hansı zərurətdən irəli gəldiyi əsaslandırılmalıdır. Həmçinin intizam tənbehi tətbiq etmək həvalə olunmuş vəzifəli şəxsin səlahiyyət dairəsi dəqiq müəyyən edilməlidir. Məsələn, işəgötürən bu və ya digər struktur bölməsinin rəhbərinə AR ƏM-in 186-cı maddəsinin 2-ci hissəsinin "a", "b", "c" bəndlərində nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərinin verilməsini həvalə etməklə həmin maddənin ikinci hissəsinin "ç" bəndində nəzərdə tutulmuş daha ağır intizam tənbehinin - əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə ləğv etmənin tətbiqi səlahiyyətini özündə saxlaya bilər və saxlamalıdır.*

3. *İşçi ilə əmək münasibətlərində olan işəgötürən və onun səlahiyyət verdiyi müavinini, yaxud müəssisədən kənarında yerləşən struktur bölməsinin rəhbərindən başqa heç kəs intizam tənbehi verə bilməz. İntizam tənbehi işçiyə onu vermək səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxs tərəfindən verilibsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan əmr sayılır və heç bir hüquqi nəticəyə səbəb olmur.*

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, eza miyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz.

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

4. İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarı) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hissələrini gözdən salan, habelə intizamsızlığınə görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməzdir.

1. *Yol verilmiş bir intizam xətasına görə AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən yalnız biri verilə bilər. Məsələn, üzürsüz səbəbdən işburaxmaya görə işçiyə həm töhmət verilə, həm də o, kollektiv müqavilələrdə nə*

zərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərtilə cərimə edilə bilməz. İntizam xətasına yol verildiyi halda işəgötürən həmin xətanın xarakterini, törətdiyi şəraiti, ağırlıq dərəcəsini, habelə işçinin təqsirlilik dərəcəsini nəzərə almaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən yalnız birini verə bilər. Bu qayda bir dəfə törədilən bir intizam xətasına görə eyni zamanda bir neçə intizam tənbehinin verilməsini qadağan edir. Əgər intizam tənbehinin verilməsinə baxmayaraq, işçi əmək vəzifələrini icra etməməkdə və ya lazımı səviyyədə icra etməməkdə davam edərsə, ona yeni intizam tənbehi verilə bilər. Bu halda hətta onunla bağlanmış əmək müqaviləsi AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndinə əsasən ləğv edilə bilər.

Qanunvericilik bir intizam xətasına görə bir neçə intizam tənbeh tədbirinin tətbiq olunmasını qadağan edir. Lakin işçi işəgötürənə ziyan vurduqda intizam və maddi məsuliyyətin uzlaşdırılması mümkündür. Çünki, intizam və maddi məsuliyyət müxtəlif məqsədlə təyinata malikdir və əlaqələndirilə bilər. Ziyan vurmaqda təqsirli olan işçi intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilmiş qaydada maddi ziyanın məbləğini ödəməyə borcludur (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 194-cü maddəsinin şərhinə).

2. Şərh olunan maddə intizam tənbehinin işçiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilməsi imkanını nəzərdə tutur. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. Nəzərə almaq lazımdır ki, bir sıra digər hallarda da müəyyən müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi tətbiq edilə bilməz. Məsələn, AR ƏM-in 27-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə müvafiq olaraq kollektiv danışıqların iştirakçılarının danışıqlar dövründə intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına yol verilmir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 27-ci maddəsinin şərhinə). Həmçinin işçi AR ƏM-in 62-ci maddəsinə müvafiq olaraq işdən kənar edildikdə ona intizam tənbehi işə buraxıldıqdan sonra verilə bilər.

3. İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarı) intizam tənbehinin verilməsinin motivləri, yəni işçiyə intizam tənbehinin verilməsinə səbəb olmuş konkret intizam xətası göstərilməlidir. İntizam tənbehinin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) yalnız göstərilən zəruri məlumatlar olan sadə, həmçinin normativ hüquqi aktlara uyğun formada – təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlar göstərilən qərar hissəsindən ibarət formada tərtib edilə bilər. İşçi həmin əmrlə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməlidir. İşçi ona intizam tənbehinin verilməsi barədə əmrlə tanış olmaqdan boyun qaçırıqda bu zaman şahidlərin imzası ilə təsdiqlənən müvafiq akt tərtib olunur. İşçinin tələbi ilə əmrin (sərəncamın, qərarın) surəti ona təqdim olunmalıdır. Bu qaydanın pozulması halında tətbiq olunmuş intizam tənbehi tədbiri qanunsuz hesab edilir, işçi intizam tənbeh tədbirinə məruz qalmamış işçi hesab edilir.

Əmək intizamını pozmuş işçinin bu xətanı törətməzdən əvvəl öz təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması barədə ərizə vermiş olduğu halda işəgötürənin ixtiyarı var ki, əmək intizamını pozmağa görə işçiyə intizam tənbehi tətbiq etsin, çünki göstərilən halda əmək münasibətlərinə yalnız işdən çıxarılmə barəsində xəbərdarlıq müddəti bitəndən sonra xitam verilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 69-cü maddəsinin şərhinə).

4. İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarı) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hisslərini gözdən salan, habelə intizamsızlığınə görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsinə qəti yol verilə bilməz. Belə məlumatların verilməsinə görə işəgötürən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb oluna bilər.

AR NK-nın 1996-cı il 26 dekabr tarixli 186 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Əmək kitabçalarının tətbiqi qaydası haqqında" Əsasnamənin 3.3-cü bəndinə əsasən əmək intizamının pozulmasına görə işçiyə verilmiş tənbehlər əmək kitabçasına yazılır.

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 tənbehini 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.

1. İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində işçi yeni intizam tənbehinə məruz qalmazsa o, intizam tənbehi almayan hesab edilir. Altı aylıq müddət başa çatdıqdan sonra intizam tənbehi avtomatik olaraq götürülür, yəni bu zaman ayrıca xüsusi bir əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsinə ehtiyac qalmır. Lakin əgər intizam tənbehinin verildiyi gündən altı ay ərzində işçi yenidən intizam tənbehinə məruz qalarsa əvvəlki tənbeh öz qüvvəsini saxlayır və yenisi ilə birlikdə bərabər əsaslarla nəzərə alınır.

2. Qanunverici intizam tənbehinin qüvvədə olması üçün altı aylıq müddət müəyyən etməklə yanaşı, həmçinin, onun vaxtından əvvəl götürülməsi imkanını da nəzərdə tutur. Belə ki, işçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozmazsa, işəgötürən işdə fərqləndirmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl ləğv edə bilər. İntizam tənbehinin vaxtından əvvəl ləğv edilməsi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

Verilmiş intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsi həmin intizam tənbehini vermiş işəgötürənin özünün təşəbbüsü, işçinin bilavasitə çalışdığı struktur bölməsinin rəhbərinin təşəbbüsü, işçilərin nümayəndəli orqanının təşəbbüsü ilə baş verə bilər. İşçinin özü də ona verilmiş intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsi üçün işəgötürənə müraciət etmək hüququna malikdir.

Qanunvericilikdə intizam tənbehinin verildiyi vaxtdan hansı müddətdə götürülə bilməsi nəzərdə tutulmamışdır və buna görə də işəgötürən öz mülahizəsinə əsasən bunu məqsəddə müvafiq hesab etdiyi vaxtda tətbiq edə bilər. Hər bir konkret halda konkret şəraitdən, işçinin davranışından və intizam tənbehinin götürülməsi təşəbbüsü ilə çıxış etmək səlahiyyəti olan şəxslərin müraciətini nəzərə almaqla çıxış etmək lazımdır.

İntizam tənbehinə məruz qalmış işçinin üzərindən vaxtından əvvəl götürülmüş və ya qüvvəsini itirmiş intizam tənbehləri AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi zamanı nəzərə alınmır və onun şəxsi xüsusiyyətlərini xarakterizə edən xasiyyətnamədə göstərilə bilməz.

3. Şərh olunan maddədə işçi intizam tənbehi verilərkən işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinin və onun hüquqlarının pozulduğunu iddia etdikdə AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisəsinin həlli üçün onun məhkəməyə müraciət edə bilmək imkanı nəzərdə tutulmuşdur. Qeyd etmək lazımdır ki, intizam tənbehinin verilməsi ilə əlaqədar yaranan fikir ayrılıqları fərdi əmək mübahisəsi yaradır və bu zaman fərdi əmək mübahisələrinin həll edilməsi üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş normalar tətbiq edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in qırx beşinci fəslinin şərhinə). Qeyd etmək lazımdır ki, dövlət qulluqçuları barələrində tətbiq edilmiş intizam tənbehi ilə razılaşmadıqda Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 3 sentyabr tarixli, 571 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Dövlət orqanlarında dövlət qulluqçuları barəsində tətbiq olunmuş intizam tənbehi tədbirlərindən şikayət verilməsi qaydası haqqında Əsasnamə"yə müvafiq şəkildə şikayət vermək hüququna malikdirlər.

4. Qanunverici intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsinin altı aylıq müddətin keçməsi və xüsusi əmrlə həyata keçirilməsi ilə yanaşı, intizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə işçinin AR ƏM-in 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılması qaydasını da nəzərdə tutur. İntizam tənbehinə məruz qalan işçi göstərilən hər hansı bir həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılarsa, həmin mükafatlandırıldığı gündən ona verilmiş intizam tənbehi qüvvədən düşmüş hesab edilir. Qanunverici həmçinin işçinin intizam tənbehi aldıqdan sonra hansı müddətdə mükafatlandırıla bilməsini də nəzərdə tutmur, deməli, işçi əməkdə fərqlənərsə, istənilən vaxt işəgötürən tərəfindən mükafatlandırıla bilər. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, işçinin AR ƏM-in 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş həvəsləndirmə tədbirləri ilə deyil, digər vasitələrlə mükafatlandırılması (məsələn, həmkarlar ittifaqı komitəsinin fəxri fərmanının verilməsi və s.) intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsinə səbəb olmur.

VIII BÖLMƏ ***İŞƏGÖTÜRƏNİN VƏ İŞÇİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİ***

Otuzuncu fəsil

İşəgötürən və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətini müəyyən edən hallar

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

1. Əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən və işçi öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyanə 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 vurduqları ziyanə görə maddi məsuliyyəti yaranır:

- a) ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;
- b) təqsirkarın əməli, yəni hərəkəti və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda;
- c) təqsirkarın qanunazidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olduqda.

1. 10 dekabr 1971-ci il tarixli AR ƏQM-in IX fəslində (mad. 123-128) yalnız müəssisəyə, idarəyə, təşkilata vurduqları zərər üçün işçilərin maddi məsuliyyətindən ətraflı söhbət açılırdı. İşəgötürənin işçi qarşısında maddi məsuliyyəti isə gölgədə qalırdı. Bu boşluq yeni AR ƏM-də aradan qaldırıldı. AR ƏM-ə ilk dəfə olaraq işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti haqqında xüsusi bir bölmə - VIII bölmə daxil edilmişdir.

2. Əmək sahəsində işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə münasibətlər əmək münasibətləri ilə sıx bağlı olduğuna görə onlar əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənir.

3. Əmək müqaviləsinin tərəfləri kimi işəgötürənin və işçinin əmək müqaviləsi üzrə hüquq və vəzifələri AR ƏM-in 9-12-ci maddələrində təsbit olunmuşdur. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrinin realizəsi (onların pozulduğu hallarda) məsuliyyət tədbirləri ilə təmin edilir.

4. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti işəgötürənin və işçinin mülkiyyət hüququnun müdafiəsi üsullarından biridir.

5. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin hər iki hissəsinə xas olan ümumi cəhətlər aşağıdakılardır:

a) işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaranması əmək müqaviləsinin mövcud olması ilə şərtlənir;

b) bu məsuliyyətin subyektləri qismində əmək müqaviləsinin tərəfləri - işəgötürən və işçi çıxış edir;

c) hər iki tərəfin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti onlar tərəfindən əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərin pozulması nəticəsində meydana gəlir;

ç) hər iki tərəf öz vəzifələrinin təqsirli olaraq pozulmasına görə maddi məsuliyyət daşıyır;

d) hər iki tərəfin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti kompensasiya xarakteri daşıyır;

e) hər iki tərəf vurulmuş ziyanı könüllü ödəyə bilər.

6. Əmək müasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə işəgötürən və işçi öhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyana görə AR ƏM-də və müvafiq normativ hüquqi aktlarda göstərilmiş qaydada qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti AR ƏM-in 195-197, işçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti AR ƏM-in 198-206-cı maddələrində nəzərdə tutulmuşdur (**Ətraflı bax:** Göstərilən maddələrin şərhinə).

7. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin ümumi əsası kimi hüquqi məsuliyyətin digər növlərində olduğu kimi hüquq pozuntuları, yəni işəgötürən və ya işçi tərəfindən qanunla və ya əmək müqaviləsi üzrə üzərlərinə qoyulmuş vəzifələrin hüquqazidd və təqsirli icra edilməsi çıxış edir. Əmək əmlak hüquq pozuntusu işəgötürənin və işçinin üzərinə qoyulmuş vəzifələrin hüquqazidd, təqsirli yerinə yetirilməsi və bunun nəticəsində digər tərəfə (maddi) ziyanın vurulmasıdır. Lakin əmək əmlak hüquq pozuntusu işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaranmasının yeganə əsası deyildir.

8. AR ƏM-in 191-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üçü olduqda tərəflərin birinin digərinə qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla vurduqları ziyana görə maddi məsuliyyəti yaranır:

a) ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;

b) təqsirkarın əməli, yəni hərəkəti və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda;

c) təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olduqda.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin yaranması üçün yuxarıda qeyd olunan şərtlərin eyni zamanda mövcud olması zəruridir. Bir qayda olaraq bir şərtin mövcudluğu barədə nəticə digər şərtlərin mövcudluğu müəyyən edilmədən mümkün deyildir.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətindən o halda söhbət gedə bilər ki, əmək müqaviləsi tərəflərindən birinə maddi ziyan vurulduğu həqiqətən aşkar olmuş olsun. Təbii ki, əgər maddi ziyan mövcud deyildisə, qarşılıqlı maddi məsuliyyətin əsasını təşkil edən digər şərtlərin mövcudluğu barədə məsələnin aydınlaşdırılmasına lüzum qalmır. AR ƏM-də ziyanın legal anlayışı verilməmişdir. Əmək hüquq əmində birbaşa həqiqi ziyan dedikdə nəyin başa düşülməli olması haqqında dəqiq fikir formalaşmamışdır. Birbaşa həqiqi ziyan dedikdə əmlakın itirilməsi, pisləşməsi və ya dəyərinin aşağı düşməsi (korlanması), həmin əmlakın və ya başqa nemətlərin hərpası, əldə edilməsinə əlavə xərclər çəkilməsi, yaxud artıq ödəmələr aparmaq zərurəti başa düşülür. Əmlak dedikdə işəgötürənə və ya işçiyə məxsus olan nemətlər, eləcə də qiymətli kağızlar və pul vəsaitləri başa düşülür. Korlama dedikdə, əmlakın faydalı xassələrinin tam və ya qismən itirilməsi ilə vurulan ziyan, əmlakın itirilməsi dedikdə isə onun işəgötürənin və ya işçinin sahibliyiindən çıxması başa düşülür. Birbaşa həqiqi maddi ziyanın mövcudluğu faktı öz-özünüdə işəgötürənin və ya işçinin üzərinə maddi məsuliyyət qoymaq üçün kifayət deyildir. Bunun üçün işəgötürənin və ya işçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyinə hüquqi qiymət vermək lazımdır.

Hüquqazidd hərəkət dedikdə qüvvədə olan qanunvericilikdə nəzərdə tutulan davranış qaydalarını pozan və öz əksini qadağan edilmiş fəaliyyətdə, yaxud da lazımi fəaliyyətin göstərilməməsində tapan əməl başa düşülür.

Hərəkətsizlik dedikdə isə şəxsin üzərinə düşən vəzifələri yerinə yetirmək imkanına malik olması və yerinə yetirməli olmasına baxmayaraq bunları etməməsi başa düşülür.

İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti onların əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin yerinə yetirməməsi və ya lazımcu yerinə yetirməməsi hallarında onların davranışında hüquqazidlik mövcud olur. İşəgötürənin və işçinin hərəkətinə (hərəkətsizliyinə) qiymət vermək üçün ilk növbədə onların əmək vəzifələrinin dairəsinin müəyyən olunması zəruridir.

Hərəkətsizlikdə hüquqazidlik əlamətinin aşkar olunması haqqında məsələ çox müərkəbdir. Hərəkətsizlik həmişə passiv olmaqla öz-özliyiində heç bir mənfəi və ya müsbət nəticələrə səbəb olmaq iqtidarında deyildir. Hərəkətsizlik formasında hüquqazidd əməli aşkar etmək üçün və sonra ona hüquqazidd kimi hüquqi qiymət verməkdən ötrü ziyanı yaranan faktorun öz mənfəi xüsusiyyətlərini nə üçün bürüzə verməsini aydınlaşdırmaq lazımdır.

Hüquqazidd hərəkət və ya hərəkətsizlik heç də həmişə maddi ziyanın vurulmasına səbəb olmur. İşəgötürən və işçi birbaşa həqiqi ziyanı görə maddi məsuliyyət daşıyırlar. Deməli, o halda qarşılıqlı maddi məsuliyyətdən söhbət gedə bilər ki, təqsirkarın qanuna zidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olmuş olsun. Hərəkət baş vermiş ziyanın səbəbi olmalıdır. İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətinin şərti kimi səbəbli əlaqə ondan ibarətdir ki, maddi ziyan bilavasitə işəgötürənin və ya işçinin qanuna zidd əməli nəticəsində vurulur. Belə əlaqə olmadıqda işəgötürənin və işçinin üzərinə ziyanın ödənilməsi üzrə maddi məsuliyyət qoymaq olmaz.

İşəgötürən və işçi biri digərinə maddi ziyan vurmaqda təqsiri olduqda maddi məsuliyyət daşıyırlar. Təqsir-subyektin (şəxsin) öz hüquqazidd davranışına (hərəkətinə və ya hərəkətsizliyinə) və onun nəticələrinə olan psixi münasibətidir. Təqsir subyekt (şəxs) tərəfindən öz davranışının və onunla bağlı olan nəticələrin hüquqazidd olmasının başa düşülməsi, yəni dərk edilməsidir.

Əmək hüququnda təqsirin 2 forması: qəsd və ehtiyatsızlıq forması fərqləndirilir.

Təqsirin qəsd formasında işəgötürən və işçi hüquqazidd hərəkətinin zərərli nəticələrini qabaqcadan görür, dərk edir, bunları arzu edir və ya belə nəticələrin baş verməsinə nə şüurlu surətdə yol verir.

İşəgötürənin və işçinin ziyan vurulmasına gətirib çıxaran ehtiyatsızlığı əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin icrası zamanı öz davranışının mənfəi nəticələrini qabaqcadan görməli olduğu və ya kifayət qədər əsas olma lın onların qarşısını almağa ümid bəsləməsində ifadə olunur.

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 bərludurlar.

1. Şərh olunan maddə əmək müqaviləsi tərəflərinin (işçinin və işəgötürənin) maddi məsuliyyətinin başlanması və onu sübut etmək şərtlərinə həsr olunmuşdur. İstər işçinin, istərsə də işəgötürənin maddi məsuliyyət hərəkəti (hərəkətsizliyi) nəticəsində müqavilənin digər tərəfinə ziyan vurduğu aşkar edildiyi andan başlayır. Ziyanın vurulduğu gündə ziyanın vurulduğunun aşkar edildiyi gün üst-üstə düşməyə bilər. Çünki əksər hallarda ziyanın vurulduğu həmin an müqavilənin digər tərəfinə həlli olmur. Ona görə də ziyanın vurulduğu gündə ziyanın vurulduğunun aşkar edildiyi günü fərqləndirmək lazımdır. Məsələn, işçi-

nin hərəkəti (hərəkətsizliyi) nəticəsində işəgötürənə 2006-cı ilin yanvar ayının 21-də maddi ziyan vurulmuşdur. Lakin belə bir ziyanın vurulması faktı işəgötürənə 2006-cı ilin fevralın 10-da məlum olmuşdur. Ona görə də işçinin işəgötürən qarşısında maddi məsuliyyəti 2006-cı ilin yanvarın 21-dən deyil, fevralın 10-dan başlayacaqdır.

2. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi nəzərdə tutur ki, ziyan vurulduğu aşkar edildikdən sonra tərəflər maddi ziyanın vurulduğunu və onun habelə digər tərəfə ziyan vurmadığını iddia etdikdə bunu sübut etməyə borcludurlar. İşəgötürən konkret işçinin ona ziyan vurduğunu iddia etdikdə, həqiqətən həmin işçi tərəfindən ziyan vurulduğunu və bu ziyanın məbləğini sübut etməlidir.

İşçi isə ziyanın onun tərəfindən vurulmadığını sübut etməlidir. Əgər işçi ziyanın onun tərəfindən vurulmadığını sübut edə bilməzsə, onda dəymiş ziyanı ödəməyə borcludur.

Maddə 193. İşəgötürən tərəfindən mülkiyyətçiyə vurulan ziyana görə məsuliyyət

1. Mülkiyyətçi ilə əmək müqaviləsi əsasında fəaliyyət göstərən işəgötürən, özünün qanunazidd hərəkətləri nəticəsində mülkiyyətçiyə vurduğu ziyana 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.

1. Şərh olunan maddə işəgötürən tərəfindən mülkiyyətçiyə vurulan ziyana görə məsuliyyət məsələlərini tənzimləyir. Bu norma əmək qanunvericiliyində yenidir. 10 dekabr 1971-ci il tarixli AR ƏQM-də belə analoji norma nəzərdə tutulmamışdır.

2. İşəgötürən mülkiyyətçi qarşısında aşağıdakı şərtlər mövcud olduqda AR ƏM və digər normativ-hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada və hallarda maddi məsuliyyət daşıyır.

Birincisi, mülkiyyətçi ilə işəgötürən arasında əmək müqaviləsi bağlanmalı və işəgötürən bu müqavilə əsasında fəaliyyət göstərməlidir.

İkincisi, işəgötürən əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirərkən mülkiyyətçiyə bilavasitə ziyan vurulmalıdır;

Üçüncüsü, işəgötürənin hərəkəti qanunazidd olduqda;

Dördüncüsü, işəgötürənin qanunazidd hərəkətləri ilə bu əməlin nəticəsi arasında əlaqə olduqda;

Beşincisi, işəgötürənə ziyanın vurulmasında təqsiri olmalıdır.

Göstərilən şərtlərin hamısı eyni zamanda mövcud olduğu təqdirdə işəgötürən mülkiyyətçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyəti daşıyır.

3. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işəgötürən tərəfindən mülkiyyətçiyə vurulan ziyanın ödənilməsinin iki üsulunu müəyyən edir. Birincisi, mülkiyyətçinin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işəgötürən tərəfindən vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsi; İkincisi ziyanın məhkəmə qaydasında ödənilməsi. Bu üsullardan hər hansı birinin seçilməsi mülkiyyətçinin mülahizəsindən asılıdır. Lakin təcrübə göstərir ki, ziyanın məhkəmə qaydasında ödənilməsi üstünlük təşkil edir.

Maddə 194. Vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsi şərtləri

1. Ziyan vurmaqda təqsirli olan tərəf cinayət məsuliyyətinə, habelə inzibati və digər məsuliyyətə cəlb edilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilmiş qaydada maddi ziyanın məbləğini ödəməyə borcludur.

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

1. Şərh olunan maddə vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsinin şərtlərinə həsr olunmuşdur. Analoji norma AR ƏQM-nin 123-2-ci maddəsində də təsbit olunmuşdu. İstər işçi, istərsə də işəgötürən cinayət məsuliyyətinə, habelə inzibati və digər məsuliyyətə cəlb edilməsindən asılı olmayaraq, qanunla müəyyən edilmiş qaydada maddi ziyanın məbləğini ödəməyə borcludur. İşəgötürənin təqsirli hərəkətləri nəticəsində işçiyə ziyan vurulmuş, onun bu hərəkətlərində cinayət qanunu ilə təqib olunan əməllərin olduğu səlahiyyətli orqanlar tərəfindən müəyyən edilmiş və işəgötürən bu əməlinə görə AR CM-in müvafiq maddəsi ilə məhkum edilmişdir. İşəgötürən törətdiyi ictimai-təhlükəli əmələ görə məhkum olunmasına baxmayaraq, işçiyə vurduğu maddi (mənəvi) ziyanı ödəməyə borcludur.

2. Əgər ziyan əmək münasibətləri prosesində vurulmuşsa, əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmir. Ziyan vurmaqda təqsirli olan işçi və ya işəgötürən bu maddi ziyanı ödəməyə borcludurlar.

Otuz birinci fəsil

İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları

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

İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyana 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 lazımi 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 düzələ bilməməsi ilə əlaqədar işçiyə maddi və mənəvi ziyan vurulduqda;

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

1. Şərh olunan maddə işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət daşdığı halları təsbit etmişdir. Şərh olunan maddə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində tamamilə yenidir. 10 dekabr 1971-ci il AR ƏQM-də belə analoji norma yox idi. AR ƏQM-in yalnız bir – 172-ci maddəsi "Səhhətinin pozulması nəticəsində işçilərə dəyən zərər üçün müəssisənin, idarənin, təşkilatın maddi məsuliyyəti"nə həsr olunmuşdu. Həmin maddədə deyilirdi ki, işçilər öz əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən şikəst olduqda və ya səhhətləri pozulduqda müəssisə, idarə və təşkilat onlara dəyən zərər üçün SSRİ-nin və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq maddi məsuliyyət daşıyır. Bu norma da blanket xarakteri daşıyırdı və yalnız bir halda, yəni səhhətin pozulması nəticəsində işçilərə dəyən zərər üçün müəssisənin, idarənin, təşkilatın maddi məsuliyyətini müəyyən edirdi.

2. İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır:

a) Əmək müqaviləsinə qanunsuz və əsassız xitam verilməsi nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;

Qanunvericilik işçinin işdən çıxarılmasının nəticələrinin ciddiliyini nəzərə alaraq işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsaslarının tam siyahısını nəzərdə tutur (AR ƏM-in 70-ci maddəsi), habelə əmək müqavilələrinin müxtəlif əsaslarla ləğv edilməsinin qaydasını dəqiq tənzimləyir.

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi hər bir halda işçi üçün çox ağır bir sınaqdır. Çünki o, işini və bununla da əmək haqqını itirir. Qanuni əsaslar olmadan və ya müəyyən edilmiş qaydalar pozulmaqla işdən çıxarılanda işçi həm də müəyyən mənəvi iztirablar çəkir, mənəvi "yük" daşıyır.

Qanunvericilik işəgötürənin üzərinə belə bir vəzifə qoyur ki, AR ƏM-in 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırmalı, habelə AR ƏM ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl etməlidir. Göstərilən vəzifənin pozulması nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda işəgötürən işçiyə vurduğu ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Belə bir misala müraciət edək. Hamilə, habelə üç yaşadək uşağı olan qadınla işəgötürən əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə ləğv etmişdir. AR ƏM-in 79-cu maddəsi bu kateqoriyadan olan işçilərlə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qadağan olunmasına baxmayaraq işəgötürən bu normaya riayət etməmiş və işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv etmişdir. İşçi pozulmuş hüququnun bərpası üçün iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət etmiş və əmək müqaviləsinə qanunsuz xitam verilməsi məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edilmişdir. Bu zaman işəgötürən işçiyə vurduğu ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyacaqdır.

b) Əmək mübahisələrinin həlli zamanı işçiyə dəyən maddi və ya mənəvi ziyanın məbləği məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edildikdə;

Əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktiki hallarını araşdıraraq məcburi işburaxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə çıxarır. İşəgötürən tərəfindən təkcə məcburi işburaxma ilə əlaqədar itirilmiş əmək haqqı deyil, habelə işçiyə dəyən maddi və mənəvi ziyanın məhkəmə qətnaməsi ilə müəyyən edilmiş məbləği də ödənilməlidir. AR ƏM-nin 300-cü maddəsinin qeydində göstərilir ki, "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 düşülür. Qanunvericiliyimizdə məcburi işburaxmaya anlayış verilmir. Məcburi işburaxma müddəti işçinin işdən çıxarıldığı gündən başlayır və işçinin əvvəlki işinə öz ixtisası (vəzifəsi) üzrə bərpa edildiyi və ya onun razılığı ilə yeni daimi iş təqdim edildiyi gündə davam edir.

Məcburi işburaxma adətən qanunsuz başqa işə keçirmə zamanı mövcud olur. Bu zaman işçi yeni işi yerinə yetirməkdən imtina edir və nəticədə əmək haqqı almaq imkanını itirir. Məlum olduğu kimi, qanunsuz başqa işə keçmə zamanı işçi işə çıxmaya bilər, məcburi işburaxma isə üzürsüz hesab edilə bilməz. Bu zaman işəgötürən işçiyə vurduğu ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.

Təcrübədə bəzən belə hallara rast gəlinir ki, işçi bu və ya digər səbəbdən işəgötürənin qanunsuz əmrlərinə tabe olur və yeni iş üzrə əmək funksiyalarının icrasına başlayır, sonra məlum olur ki, bu iş üzrə əmək haqqı əvvəlkindən azdır (yəni iş əvvəlkinə nisbətən azmaaşlıdır). Bu halda maddi ziyanın ödənilməsi birinci əmək haqqı ilə ikinci əmək haqqı arasındakı fərqi ödənilməsi yolu ilə həyata keçirilir.

c) İşəgötürən 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;

AR ƏM-in 207-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçilərin sağlam və təhlükəsiz şəraitdə işləmək hüququ vardır. İşçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən (istehsalatın maddi amillərindən) üstün tutulması əməyin mühafizəsi və hüquqlu əmək hüququnun aparıcı prinsipidir.

AR ƏM-in 224-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsində hökmən işəgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərilməlidir.

İşəgötürən tərəfindən bu öhdəliyin pozulması nəticəsində dəymiş ziyanın ödənilməsi habelə "İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi Qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında" AR NK-nın 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı ilə tənzimlənir. Göstərilən Qərarın 1.2-ci bəndinə əsasən aşağıdakı sənədlər olduqda, təqsirkar işəgötürən əmək xəsarətinə görə dəyən zərəri ödəməlidir:

a) istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş formada tərtib olunmuş akt;

b) işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə işçi ilə istehsalatda bədbəxt hadisənin baş verməsi barədə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı);

c) işçinin peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsini və yaxud peşə xəstəliyini təsdiq edən TSEK-in şəhadətnaməsi;

ç) işçinin ölümü haqqında şəhadətnamə;

AR ƏM-in 195-ci maddəsinin "c" bəndi iki halda işəgötürənin maddi məsuliyyətini nəzərdə tutur. Birincisi, işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduğu halda; ikincisi, baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində işçi həlak olduqda;

İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkən işçinin əmək qabiliyyətinin azalması və ya ölümü nəticəsində dəyən zərərin əvəzi aylıq ödənişlər yolu ilə ödənilir. Həmin aylıq ödənc zərərçəkənin xəsarət almazdan və yaxud peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi gündən əvvəlki malik olduğu orta aylıq əmək haqqının həmin xəsarət nəticəsində itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin faizi miqdarında müəyyən edilib ödənilir. Təsəvvür edək ki, işçi aldığı xəsarət nəticəsində peşə əmək qabiliyyətini 50% itirmişdir və onun isə orta aylıq əmək haqqı 40 (qırx) manatdır. Bu halda işəgötürən hər ay işçi qarşısında 20 (iyirmi) manat məbləğində maddi məsuliyyət daşıyacaqdır. İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkən işçinin peşə əmək qabiliyyətinin (peşə əmək qabiliyyəti olmadıqda isə ümumi əmək qabiliyyətinin) itirilmə müddətini, dərəcəsinə (faizini), əlillik qrupunu və habelə səhhətinin pozulması ilə əlaqədar əlavə çəkdiyi xərcləri (qüvvətli yeməklər, protezlər, kənar şəxsin ona göstərdiyi xidmət və s. xərclər) TSEK qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq surətdə müəyyən edir və bu barədə qərar çıxarır.

Baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirən işçi həlak olduqda, təqsirkar işəgötürən həmin işçinin himayəsində olmuş və zərərə görə aylıq ödənc almaq hüququna malik olan şəxslərə həmin işçinin vəfat etməmişdən əvvəlki faktiki orta aylıq əmək haqqının 100% - i miqdarında maddi məsuliyyət daşıyır. Zərərçəkən (ailə başçısının) öldüyü halda zərərə görə ödənişləri almaq hüququna malik olan şəxslərin dairəsi AR MM-in 1121-ci maddəsi ilə müəyyən edilir.

Bu maddədə deyilir ki, zərərçəkən (ailə başçısı) öldüyü halda aşağıdakı zərərlərin əvəzini almaq hüquq vardır: ölünün himayəsində olmuş və ya onun öldüyü günədək ondan dolanacaq təminatı almaq hüququna malik olmuş əmək qabiliyyəti olmayan şəxslər; şəxsin ölümündən sonra doğulmuş uşağı; ölünün himayəsində olmuş və onun on dörd yaşına çatmamış, yaxud bu yaşa çatsa da, tibb orqanlarının rəyinə əsasən sağlamlıq vəziyyətinə görə başqasının qulluğuna möhtac olan uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacularına qulluq etməklə məşğul olan və işləməyən valideynlərdən biri, arvad (ər) və ya digər ailə üzvü əmək qabiliyyətindən asılı olmayaraq; ölünün himayəsində olmuş və onun ölümündən sonra beş il ərzində əmək qabiliyyətini itirmiş şəxslər.

İşləməyən və ölünün uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacularına qulluq etməklə məşğul olan və qulluq etdiyi dövrdə əmək qabiliyyətini itirən valideynlərdən biri, arvad (ər) və ya digər ailə üzvü zərərin əvəzinin ödənilməsi hüququnu həmin şəxslərə qulluq qurtardıqdan sonra da saxlayır.

AR MM-in 1121.3-cü maddəsində deyilir ki, zərərin əvəzi aşağıdakılara ödənilir:

- yetkinlik yaşına çatmayanlara 18 yaşına çatanadək;
- on səkkiz yaşından yuxarı tələbələrə - əyani təhsil forması üzrə təhsil müəssisələrində təhsili bitirənədək, lakin ən çoxu iyirmi üç yaşınadək;

– əlli beş yaşından yuxarı qadınlara və altmış beş yaşından yuxarı kişilərə - ömürlük;
– əlillərə - əlillik müddəti üçün;
– ölənin himayəsində olmuş uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan valideynlərdən birinə, arvada (ərə) və ya digər ailə üzvünə - qulluq etdikləri on dörd yaşına çatanadək;

Zərərcəkənlərə və yaxud zərəərə görə aylıq ödənc almaq hüququna malik olan şəxslərə ödənclər aşağıdakı vaxtdan verilir:

– zərərcəkmiş işçilərə – istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində əvvəlki peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi gündən;

– işçinin vəfatı ilə əlaqədar olaraq zərərin ödənilən miqdarını almaq hüququna malik olan şəxslərə - işçinin vəfat etdiyi gündən, lakin zərərin ödənilən məbləğini almaq hüququnu əldə etdiyi gündən tez olmayaraq.

Zərəərə görə aylıq ödəncin miqdarının hesablanmasında götürülən orta əmək haqqı zərərcəkənin əmək xəsarəti almamışdan və ya peşə əmək qabiliyyətini itirməmişdən əvvəlki 12 təqvim ayı üzrə, əmək xəsarəti nəticəsində işçi vəfat etdikdə isə zərəərə görə aylıq ödəncin miqdarının hesablanmasında götürülən orta əmək haqqının işçinin ölmündən əvvəlki 12 təqvim ayı üzrə hesablanır.

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;

Əmək qanunvericiliyi işçinin şəxsi əşyalarına və ya əmlakına ziyan vurulması halında onun mənafeələrinin müdafiəsini təmin edən hüquqi vasitəni təsbit edir. Şərhi verilən bəndin mənasına görə hər hansı işçi deyil, bilavasitə işəgötürən tərəfindən işçinin şəxsi əşyalarına və əmlakına ziyan vurulduğu iki halda maddi məsuliyyət daşıyır. Birincisi, əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işçinin şəxsi əşyalarının və ya digər əmlakının mühafizəsi, saxlanması üzrə işəgötürənin vəzifələrini yerinə yetirməməsi ilə əlaqədar həmin əşyaların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan dəydikdə; ikincisi, işçinin şəxsi əşyalarının fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;

Məlumdur ki, bir çox işçilər iş yerinə gəldikdən sonra öz adi geyimlərini xüsusi geyimlərlə əvəz edirlər, bəzən isə öz qiymətli şəxsi əşyalarını iş vaxtı ərzində saxlamaq üçün nəzərdə tutulmuş yerlərə qoyurlar. Bundan başqa, bəzi müəssisə, idarə və təşkilatlarda üst geyimin çıxarılması işçilərin vəzifəsidir. Deməli, işəgötürənin işçilərin şəxsi əşyalarının mühafizəsini təmin etmək vəzifəsi hüquqi vəzifədir, yəni mürəkkəb əmək hüquq münasibətlərinin elementlərindən biridir. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, həm əvvəlki AR ƏQM-də, həm də yeni AR ƏM-də işəgötürənin iş vaxtı ərzində işçilərin şəxsi əşyalarının mühafizəsini təmin etmək vəzifəsi nəzərdə tutulmurdu.

Bu gün işəgötürənin belə vəzifəsi onun işçiyə sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmaq kimi ümumi vəzifəsindən və işçinin buna müvafiq olan normal əmək şəraitində işləmək hüququndan irəli gəlir. Bununla belə, 1971-ci il AR ƏQM-də işçinin ona vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsini bilavasitə təsbit edən norma yox idi. Buna görə də işçinin şəxsi əmlakına (şəxsi əşyalarına) vurulan ziyanın ödənilməsi münasibətlərinə mülki hüquq normaları tətbiq edilirdi.

İşçilərin şəxsi əmlakına vurulan ziyanın ödənilməsi ilə bağlı işəgötürənlə işçi arasında baş verən münasibətlərin hüquqi təbiəti barəsindəki qeyri-müəyyənlik hal-hazırda aradan

qalxmışdır. Çünki bu halda işəgötürənin tam maddi məsuliyyət daşması haqqında AR ƏM-in 195-ci maddəsinin "ç" bəndində düzünə göstəriş vardır. Beləliklə, işçilərin şəxsi mülkiyyətinin (şəxsi əşyalarının) mühafizəsinin təmin edilməsi üzrə münasibətlərin hüquqi təbiəti, habelə işəgötürənin maddi məsuliyyətinin təbiəti qanunla dəqiq müəyyən edilmişdir.

Yalnız AR ƏM-in 195-ci maddəsinin "ç" bəndinin "əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar" ziyanın ödənilməsinə nəzərdə tutan hissəsi etiraz doğurur. Burada qanunverici yəqin ki, AR ƏM-in 196-cı maddəsinin 3-cü hissəsində göstəriləni kimi, öz əmək funksiyalarını yerinə yetirmək üçün işəgötürənin razılığı ilə istifadə etdiyi şəxsi alətləri və başqa əmək predmetlərini (əmək alətlərini) nəzərdə tutur.

Qanunvericinin belə mövqeyi ilə razılaşmaq çətindir. Çünki qarşıtlıqlı əlaqələrin kompensasiya təbiəti başqadır. Bu münasibətlərdə maddi məsuliyyətin yaranması üçün zəruri olan əmək əmlak hüquq pozuntusu yoxdur, hüquq pozuntusunun tərkibi mövcud deyildir və ona görə də əvəzli - ekvivalent xarakterli münasibətlərdən söhbət getməlidir.

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

Öz əməyinə görə mükafatlandırılmaq hüququ, görülmüş işin ödənilməsi hüququ işçinin hüquqi statusunun elementidir, çünki bu hüquq AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Əmək hüquq münasibətlərinin strukturu baxımından bu, mühüm və nisbətən müstəqil elementlərdən biridir. İşçinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əməkhaqqı almaq (AR ƏM-in 9-cu maddəsi) hüququ onun qanunla qorunan və müdafiə olunan şəxsi, subyektiv hüququdur. Əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi müəyyən konstitusion müddəalara söykənir. Birincisi, əməyin ödənilməsində hər hansı bir ayrı-seçkilik qadağandır. İkincisi, qanunvericilik əsas baza kimi bütün işəgötürənlər üçün məcburi olan əməyin ödənilməsinin minimum məbləğini müəyyən edir. İşəgötürən, maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əməkhaqqını verməyə borcludur. Müəssisə ləğv olunarkən işəgötürən tərəfindən ilk növbədə, əmək haqqı və sosial müdafiə xarakterli digər ödənişlər ödənilir. AR ƏM əmək haqqının tərkibini müəyyən edir. Adətən onun tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) məası, ona əlavələr və mükafat daxildir. AR ƏM-in 180-cü maddəsinə müvafiq olaraq, işçilər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərinin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrin nizamnamələri (əsasnamələrində) müəssisənin nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müəyyən edilən gəlirinin müvafiq hissəsi miqdarında pay almaq hüququna malikdirlər. İşçilərin bu hüququnu məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

Vətəndaşların öz əməyinə görə mükafatlandırılmasına olan hüquqları bir sıra müxtəlif və konkretləşdirilmiş səlahiyyətlərindən ibarətdir. Belə səlahiyyətlər, məsələn, işçi iş vaxtından artıq müəyyən işi gördükə, peşələri, vəzifələri, əmək funksiyalarını əvəz etdikdə, əvəzçilik zamanı, istirahət və bayram günlərində işlədildikdə və bir sıra başqa hallarda yararır.

İşəgötürən AR ƏM-in 172-ci maddəsində müəyyən edilmiş müddətlərdə əmək haqqını ödəməyə borcludur. Əmək haqqı işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir. Əmək haqqının işəgötürənin təqsiri üzündə gecikdirilməsi dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun

müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühəsibət uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işçilərə əmək haqqının ödənilməməsi başa düşülməlidir.

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

AR ƏM-in 7-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən 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 (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 7-ci maddəsinin III hissəsinin şərhinə).

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

AR ƏM-in 195-ci maddəsinin "e" bəndində aşağıdakı üç halda işəgötürən tərəfindən işçiyə vurulan mənəvi ziyanın ödənilməsinə nəzərdə tutur: birincisi, işçilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində; ikincisi, işçilərin hüquqlarını kollektiv müqaviləyə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində; üçüncüsü, işçilərin hüquqlarını kollektiv sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin əmək müqaviləsinə daxil edilməsi nəticəsində.

AR ƏM-in 195-ci maddəsinin "ə" bəndində deyilir ki, "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 düzələ bilməməsi ilə əlaqədar işçiyə maddi və mənəvi ziyan vurulduqda" işəgötürən tam məsuliyyət daşıyır. Qeyd etmək lazımdır ki, mənəvi ziyan hüquqi məsuliyyətin digər növləri üçün ümumi olan şərtlər olduqda (təqsir, hüquqa ziddilik, səbəbli əlaqə), həm işəgötürənin, həm də işçinin maddi məsuliyyətinin müstəqil əsası kimi çıxış edir.

Maddi məsuliyyət normalarının tətbiqi üçün mənəvi ziyan (zərər) dedikdə nəyin nəzərdə tutulmalı olmasını müəyyən etmək mühüm əhəmiyyət kəsb edir. AR ƏM-in 290-cü maddəsi bu anlayışın mahiyyətini açır. Həmin maddənin qeydində deyilir ki, "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 yayılması, habelə mənəviyyətinə, əxlaq normalarına, milli qürur hissəsinə, etiqadına zidd olan digər əməllər və hərəkətlər başa düşülməlidir".

Mənəvi ziyan vurulmasına görə məsuliyyətin ümumi əsasları ilə yanaşı, mühüm əsaslar sırasına aşağıdakıları da aid etmək lazımdır: birincisi, yayılan məlumatların alçaldıcı xarakter daşması; ikincisi, yayılan məlumatların yalan olması, yəni həqiqətə uyğun olmaması. Qanun iddiaçının mənafeyi baxımından vicdanlılıq prezumpsiyasını (ehtimalını) müəyyən edir. Bu o deməkdir ki, iddiaçı onun barəsində yayılan məlumatların yalan ol-

masını sübut etməməlidir. Lakin iddia ərizəsinin mətnində öz tələbini əsaslandırdığı halları göstərməlidir. Buna görə də iddiaçı yayılmış məlumatların onun şərafətini, ləyaqətini və ya işgüzar nüfuzunu alçaldığını təkcə deməməli, həm də bunu əsalandırmalıdır.

Mənəvi ziyan (zərər) əmək hüquq münasibəti subyektlərinin yalnız şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarına vurula bilər. İşçilərin hüquqlarının pozulması ilə vurulmuş fiziki və mənəvi iztirabların kompensasiyası o halda mümkündür ki, pozulmuş subyektiv hüquq əmlak məzmununa malik olmasın və şəxsi xarakter daşsın.

İşçinin şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarına, hər şeydən əvvəl, əmək hüququ, istirahət hüququ, normal əmək şəraitinə olan hüquq və s. daxildir. Yaxşı əmək nüfuzuna olan hüquq işçiyə qanunsuz olaraq intizam tənbeh tədbiri tətbiq edilərkən pozula bilər, çünki intizam tənbeh tədbirinin, xüsusilə də qanunsuz tədbirin tətbiqi işçinin əmək nüfuzunu aşağı sala və mənəvi iztirablara və nigaranchılığa səbəb ola bilər.

İşgötürəndən mənəvi ziyanın ödənilməsinin tələb edilməsinin əsası kimi hər hansı bir üsulla həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyəti ləkələyən məlumatların yayılması çıxış edə bilər.

Uzun müddət mənəvi ziyanın kompensasiyası məsələləri ənənəvi olaraq "sırf" mülki hüquq münasibətlərinə aid edilmişdir. Belə pozuntuya görə sanksiya qismində o, işçinin ala bilmədiyi qazancı ödəməyə borcludur. Əmək münasibətlərində bu institutun tətbiqi epizodik xarakter daşmışdır.

Mənəvi ziyanın vurulması işgötürənin hüquqazidd hərəkətlərinin, yaxud hərəkətsizliyinin nəticəsidir. İşgötürənin hərəkətlərini, yaxud hərəkətsizliyini hüquqazidd hesab etmək isə yalnız əmək mübahisəsinə baxan orqan olan məhkəməyə məxsusdur.

Mənəvi ziyanın vurulması faktı işçi tərəfindən sübuta yetirilməlidir. Sübut qismində əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatların yayılması nəticəsində işçinin işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar onda yaranmış xəstəlik, mənəvi iztirablar və s. çıxış edir.

İşgötürənin qanunsuz hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi nəticəsində işçiyə vurulmuş mənəvi ziyanın məbləği pul formasında müəyyən edilir və ödənilir. Mənəvi ziyanın vurulması faktı və onun məbləği məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir. Mənəvi ziyanın pul hesabı ilə işçinin ərizəsi əsasında vurulan mənəvi ziyanın icimai təhlükəlilik dərəcəsinə, işçinin və işgötürənin şəxsiyyətinə, işin faktik hallarına və ədalətli qərar qəbul edilməsi üçün zəruri olan digər obyektiv hallara uyğun olaraq məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir. Məhkəmə işçiyə mənəvi ziyanın vurulması faktını və onun pul hesabı ilə məbləğini işçiyə işgötürənin hərəkətləri nəticəsində vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edir.

f) Əmək müqaviləsi üzrə işgötürən digər öhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə görə işçiyə maddi ziyan dəydikdə, həmin ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.

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

1. Bu Məcəllənin 195-ci maddəsində göstərilən hallar işçi tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda, habelə müvafiq səlahiyyətli vəzifəli şəxsin (orqanın) - müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətini yoxlayan təftişçinin, auditorun, habelə auditor təşkilatı-

nın, 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 ziyana 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 ziyana 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 şərti maliyyə vahidinin iki misindən çox olan əl əməyi vasitələri başa düşülməlidir.*

1. Şərh olunan maddə işçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydasını müəyyən edir. Qeyd etmək lazımdır ki, 10 dekabr 1971-ci il AR ƏQM-də belə analoji norma təsbit olunmuşdur.

AR ƏM-in 195-ci maddəsində işəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar nəzərdə tutulmuşdur. Həmin hallar aşağıdakılar tərəfindən aşkar və yaxud müəyyən olunduqda işçiyə dəyən ziyan ödənilir:

– işçinin özü tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda;

– 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.

2. İşçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyan pul və yaxud natura şəklində ödənilə bilər. İşçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyanın məbləği ziyan dəyən anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Ziyanın məbləği ziyanın vurulduğu aşkar edildiyi gün deyil, ziyan vurulduğu anda mövcud bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Əgər işçi vurulan ziyanın pul hesabı ilə məbləği, habelə onun natura şəklində ödənilməsinə razı deyildirsə, yaranmış mübahisə məhkəmə tərəfindən həll edilir.

3. İstər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində tərəflər (işəgötürən və işçi) işçiyə məxsus olan əmək alətlərindən, vasitələrindən və digər əşyalardan istifadə olunması üçün razılığa gələ bilərlər. Bu halda işəgötürən işçinin şəxsi əşyalarına vurulan ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır.

4. İşəgötürən işçiyə əmək vəzifələrini lazımi qaydada yerinə yetirilməsi üçün şərait yaratmasına və onun zəruri alət və vasitələrlə təmin etməsinə baxmayaraq, bəzən işəgötürənin razılığı olmadan özünəməxsus olan əmək alətlərindən, vasitələrindən istifadə edir. Qanunvericilik birmənalı şəkildə müəyyən etmişdir ki, işəgötürən bu zaman o halda maddi məsuliyyətə cəlb oluna bilər ki, işçinin əmlakına qəsdən ziyan vurmuş olsun. Digər hallarda vurulmuş ziyana görə işəgötürən maddi məsuliyyət daşıyır.

5. İşəgötürənin təqsirli hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi nəticəsində işçiyə vurduğu mədəni ziyanın pul hesabı ilə məbləği AR ƏM-in 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən olunur.

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 məhdudlaşdıra bilməz.

1. Şərh olunan maddə işçiyə dəymiş maddi ziyanın ödənilməsinə baxılması qaydasını təsbit edir. Bu norma Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində yenilikdir. Belə analoji norma 1971-ci il AR ƏQM-də nəzərdə tutulmamışdır.

Qanunvericilik müəyyən edir ki, vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsi üçün işçi işəgötürənə ərizə ilə müraciət etməlidir.

İşçinin ona vurulmuş maddi ziyanın məbləğinin ödənilməsi barədə işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmək hüququna müvafiq olaraq işəgötürənin bu müraciətə baxmaq vəzifəsi durur.

İşçinin işəgötürənə müraciət ərizəsi yazılı olmalıdır. Qanunverici ərizəyə işəgötürən tərəfindən baxılması üçün 15 gün müddət müəyyən etmişdir. Bu müddət ərzində işəgötürən işçinin ərizəsində göstərilənləri araşdırmalı və qəbul etdiyi qərarı yazılı formada işçiyə verməlidir.

2. İşçinin müraciətinə 15 gün müddətində işəgötürən tərəfindən baxılmadıqda və işçiyə yazılı cavab verilmədikdə, habelə işçi işəgötürənin qərarı ilə bütövlükdə və ya qismən razılaşmadıqda ona dəymiş maddi ziyanın ödənilməsi üçün məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir. İşəgötürən işçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulmuş ziyanı ödəmək barədə qərar qəbul etdikdə işçi ilə razılaşma əsasında ödəmənin forması müəyyən olunur. İşçinin razılığı ilə ziyan naturada ödənilə (eyni növdə və keyfiyyətdə əşya düzəldilə) bilər.

İşçi işəgötürənin təklif etdiyi ziyanın ödənilmə forması və məbləği ilə razılaşmadıqda da məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir.

AR ƏM-in 296-cı maddəsinin dördüncü hissəsində əsasən pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisəsinin həlli üçün iş-

çi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşçinin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 296-cı maddəsinin dördüncü hissəsinin şərhinə).

3. Əmək müqaviləsində vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsi məqsədilə AR ƏM ilə müəyyən edilmiş mübahisələrin həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər. Lakin bu qaydalar işçinin məhkəməyə müraciət etmək hüququnu məhdudlaşdıra bilməz.

Otuz ikinci fəsil

İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyana 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 ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

1. AR ƏM özünün müdafiə funksiyasını yerinə yetirərək 198-ci maddədə işçinin maddi məsuliyyətinin həddini müəyyən edir.

2. Maddi ziyanın ödənilməsi həddindən və təqsirin formasından asılı olaraq işçinin maddi məsuliyyətinin iki növü vardır: birincisi, orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət; ikincisi, tam maddi məsuliyyət, yəni işçinin əmək haqqının məbləğindən asılı olmayaraq maddi ziyanı tam həcmdə ödəməsi.

3. AR ƏM orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti işçinin maddi məsuliyyətinin əsas növü hesab edir.

4. AR ƏQM-in 125-ci maddəsinə əsasən bu məsuliyyət işçinin məhdud maddi məsuliyyəti adlanırdı və həmin maddədə işçinin məhdud maddi məsuliyyət daşdığı hallar təsbit olunmuşdu. Hazırda qanunverici məhdud maddi məsuliyyət terminindən imtina etmişdir. Əslində orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət elə məhdud maddi məsuliyyət deməkdir. AR ƏQM-in 125-ci maddəsinin 3-cü hissəsi məcburi proqul müddətində və ya azmaaşlı işin görüldüğü müddətdə haqq verilməsi ilə əlaqədar olaraq müəssisəyə, idarəyə, təşkilata vurulmuş zərər üçün işçini qanunsuz olaraq işdən çıxarmaqda və ya başqa işə keçirməkdə müqəssir olan vəzifəli şəxslər məhdud maddi məsuliyyət daşıyırdılar. Bu məhdud maddi məsuliyyət vəzifəli şəxsin üç aylıq maaşından çox olmayan miqdarda müəyyənləşdirilmişdi.

5. AR ƏM işçinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşdığı halları bilavasitə nəzərdə tutmur.

6. AR ƏM-in 198-ci maddəsinə əsasən, Əmək Məcəlləsinin 199 və 200-cü maddələrində nəzərdə tutulan hallardan başqa işçi işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

Məsələn, işçi diqqətsizlik üzündən işəgötürənə 350 manat məbləğində maddi ziyan vurmuşdur. Onun (yəni işçinin) orta aylıq əmək haqqı isə 250 manatdır. İşçi 250 manat məb-

ləğində maddi ziyanı ödəyəcəkdir, yerdə qalan 100 manat isə silinəcəkdir. Əksinə, əgər işçinin orta aylıq əmək haqqı 350 manatdırsa, onda o, 350 manat maddi ziyanı tam həcmdə ödəyəcəkdir.

7. AR ƏM-in 177-ci maddəsi orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydasını müəyyən etmişdir. Həmin maddənin ikinci hissəsinə əsasən, əmək məzuniyyəti dövrü üçün verilən əmək haqqı istisna olmaqla, qalan bütün hallarda işçinin orta əmək haqqı ödənişdən əvvəlki 2 təqvim ayı ərzində qazandığı əmək haqqına görə hesablanır.

AR ƏM-in 177-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən, 2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı faktik işlənmiş günlər ərzində qazandığı əmək haqqından hesablanır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 177-ci maddəsinin şərhinə).

Məsələn, işçi işəgötürənə 28 sentyabrda maddi ziyan vurmuşdur. Bu zaman iyul-avqust aylarının orta əmək haqqı götürülür. Çox illik təcrübə məhz belədir.

Maddə 199. İşçinin tam maddi məsuliyyəti

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

a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərəvətlərin 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 sərəvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquq-müəyyənədiçi sənədlər əsasında işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;

c) inzibati xətalar (12), yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda;

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

d) alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurduqda;

e) işəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda;

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

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.

1. Şərh olunan maddə işçinin tam maddi məsuliyyət daşdığı halları təsbit etmişdir. Tam maddi məsuliyyət, yəni vurulmuş ziyanın tam həcmdə ödənilməsi vəzifəsi o, halda işçinin üzərinə qoyula bilər ki, bu ziyan AR ƏM-in 199-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallarda vurulmuş olsun. Yəni tam maddi məsuliyyət bilavasitə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin üzərinə qoyula bilər. Hər hansı nazirliyin və idarənin əmr və sərəncamları ilə işçinin üzərinə tam maddi məsuliyyət qoyula bilməz.

Tam maddi məsuliyyət vurulmuş ziyanın məbləğinə bərabər məsuliyyətdir. Qanunvericilik tam maddi məsuliyyəti müəyyən edərək müxtəlif xarakterli şəraiti, yəni bu və ya digər əmlakın xüsusi dəyərini, işçinin hərəkət və hərəkətsizliyində ictimai təhlükəlilik dərəcəsini və bir sıra başqa halları nəzərdə tutur ki, bunlar da əsasən aşağıdakılardır:

a) Saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməyə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq işçinin öz üzərinə tam maddi məsuliyyət götürməsi haqqında işgötürənlə yazılı müqavilə bağlandıqda;

Tam maddi məsuliyyət işçilərlə işgötürənlərin bağladıkları tam maddi məsuliyyət haqqında xüsusi müqavilələr əsasında yaranır. Belə müqavilələr bütün işçilərlə deyil, yalnız saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməyi öz üzərinə götürən, yəni maddi sərvətlərə bilavasitə xidmət göstərilməsi ilə bağlı vəzifələr tutan, yaxud işləri yerinə yetirən işçilərlə bağlanılır. Məsuliyyətin əsası qismində işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməməsi çıxış edir. Müqavilə üzrə tam maddi məsuliyyət fərdi, yaxud kollektiv ola bilər. Bu müqavilə əmək müqaviləsinə əlavə olaraq bağlanılır və işçinin əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməməsi nəticəsində onun təqsiri üzündən vurulmuş ziyanı görə tam maddi məsuliyyətini təsbit edir. Bağlanmış müqaviləyə görə işçi ona etibar edilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığının təmin edilməməsi nəticəsində vurulmuş ziyanı görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Bu ad altında bir qayda olaraq həm maddi sərvətlərin əskik gəlməsi, həm də korlanması başa düşülür. İşgötürənə ziyan vurulmasının digər hallarına görə işçi ümumi əsaslarla maddi məsuliyyət daşıyır.

b) İşçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquq müəyyənedici sənədlər əsasında işgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;

1971-ci il AR ƏQM-də tam maddi məsuliyyət birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlərlə alınmış əmlakın və digər sərvətlərin əskik gəlməsinə görə müəyyən olunmuşdu. Belə məsuliyyət birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlər əsasında alınmış əmlakı və digər sərvətləri işgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə vermədikdə yaranır. İşçi həmin sərvətlərin həm əskik gəlməsinə, həm də korlanmasına görə məsuliyyət daşıyır. Bu işçilərin adı əmək funksiyalarının çərçivəsindən kənara çıxdığından, birdəfəlik etibarnamənin verilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir. Belə birdəfəlik tapşırıqlar işçilər tərəfindən bu əməliyyatların maddi məsul şəxslərə həvalə edilməsinin mümkün olmadığı zaman müəssisənin normal istehsal fəaliyyətinin təmin edilməsi üçün və digər sərvətlərin təcili alınması və çatdırılması zərurəti yarıdıqda həyata keçirilir. İşçinin üzərinə birdəfəlik sənədlər üzrə əmlakın alınması vəzifəsini həvalə edənə qədər işgötürən onu maddi sərvətlərin qəbulu, daşınması və saxlanması qaydaları ilə tanış etməli, eləcə də verilmiş tapşırığın yerinə yetirilməsi üçün zəruri şərait yaratmalıdır. Məsələn, işçinin aldığı sərvətlərin daşınması üçün yararlı nəqliyyat ayırmalı və çatdırılmış əmlak ondan vaxtında təhvil alınmalıdır.

Birdəfəlik sənədlər üzrə sərvətlərin alınması müəssisənin baş mühasibinə həvalə oluna bilər. Çünki ona pul vəsaitlərini və əmtəə maddi sərvətləri qəbul etmək qadağan edilmişdir. Yaşı 18-dən az olan işçilərlə tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələr bağlanılmasına yol verilmədiyi üçün birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyə-

yənədiçi sənədlər üzrə əmlakın və digər sərəvətlərin alınmasını 18 yaşına çatmamış işçilərə həvalə etmək olmaz. Göstərilən əməliyyatların yerinə yetirilməsi məhkəmənin hökmü ilə müəyyən edilmiş müddət ərzində maddi-məsul vəzifələr tutmaq hüququndan məhrum edilmiş şəxslərə, eləcə də məhkumluğun götürülməməsi və ödənilməməsi halında əvvəllər oğurluğa, rüşvətخورluğa və tamah məqsədi ilə törədilən digər cinayətlərə görə məhkum olmuş şəxslərə həvalə olunmamalıdır. Həmin müəssisədə, idarədə, təşkilatda işləməyən şəxslərə etibarnamələrin verilməsinə yol verilmir.

c) İnzibati hüquqpozumalar haqqında, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda;

Tam maddi məsuliyyətin tətbiqinin əsası qismində işçinin məhkəmə aktı ilə müəyyən olunmuş cinayət hərəkətləri çıxış edir. Bu zaman sadəcə cinayət işinin qaldırılması deyil, hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətlərinin olduğunu təsdiq edən məhkəmə aktının olması zəruridir. Deməli, iş nə ibtədaı istintaq mərhələsində xitam verilməsi, nə bəraət hökmünün çıxarılması tam maddi məsuliyyətin tətbiqi üçün əsas vermir. Bundan əlavə, amnistiya aktı nəticəsində cəzadan azad olunma tam maddi məsuliyyətdən azad olunma üçün əsas vermir, çünki məhkəmə aktı (hökmü) ilə işçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai-təhlükəli əməllərin əlamətləri müəyyən olunmuşdur.

AR İXM ilə qorunan ictimai münasibətlərə qəsd edən, hüquqazidd olan, təqsirli sayılan (qəsdən və ya ehtiyatsızlıq üzündən törədilən) və inzibati məsuliyyətə səbəb olan əməl (hərəkət və ya hərəkətsizlik) inzibati xəta hesab olunur (AR İXM-in 12-ci maddəsi).

Bu halın inzibati xətalara dair işlərə baxmaq səlahiyyətinə malik olan orqanlar tərəfindən müəyyən edilməsi və onun nəticəsində ziyan vurulması zamanı bu ziyan tam məbləğdə ödənilməlidir.

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

Tam maddi məsuliyyət qəsdən ziyan vurulması hallarına da şamil olunur. Qanunvericilik qəsdən ziyan vurulmasını əmək vəzifələrinin elə qəsdən və kobud şəkildə pozulması kimi nəzərdən keçirir ki, belə hallarda tam maddi məsuliyyətin tətbiqinə yol verilir. Təcrübədə ziyan vurulmasının qəsd xarakterini sübuta yetirmək çox çətin olduğundan, bu əsas üzrə tam maddi məsuliyyət demək olar ki, nadir hallarda tətbiq olunur. Tam maddi məsuliyyət ziyanın qəsdən vurulmasına görə işçinin onun yaranması imkanını istəməyib, buna yol verməsi halında yaranır.

d) alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurduqda;

Tam maddi məsuliyyət alkoqol, toksik (zəhərli) və ya narkotik maddələrdən sərxoş vəziyyətdə ziyan vurulduqda yaranır. Sərxoş vəziyyətdə olmuş işçi onun təqsiri üzündən vurulmuş hər hansı birbaşa həqiqi ziyanı görə, o cümlədən ehtiyatsızlıq üzündən məhsul hazırlayarkən xammal və materialların, eləcə də müəssisənin hər hansı əmlakının korlanmasına görə tam maddi məsuliyyət daşıyır. Əgər sərxoş vəziyyətdə olan işçinin təqsiri üzündən işəgötürən təsərrüfat öhdəliklərini yerinə yetirməmişdirsə və bununla əlaqədar ziyana uğramışdırsa, bu işçi işəgötürənə vurulmuş ziyanı tam həcmdə ödəməyə borcludur.

İşçinin əmək vəzifələrinin icrası zamanı təqsirli surətdə digər işəgötürənə, yaxud vətəndaşlara (o cümlədən öz iş yoldaşlarına) vurduğu ziyanın ödənilməsi ilə əlaqədar müəssisədə) yaranmış ziyana görə də analoji məsuliyyət daşıyır.

İşçinin sərxoş vəziyyətdə ziyan vurması faktı işəgötürən tərəfindən sübuta yetirilməlidir. Təcrübədə belə sübut qismində, adətən, tərtib edilmiş akt, həkim rəyi, işçilərin izahatları və digər rəsmi sənədlər çıxış edir. Aktda onun tərtib edilənə yeri, tarixi və vaxtı; onu tərtib etmiş şəxslərin soyadları, adları və atalarının adı, vəzifələri və ictimai vəziyyəti, işçinin sərxoş vəziyyətinin əlamətləri (hərəkət müvazinətinin olmaması, alkoqol qoxusu və s.) və vurulmuş ziyanın məbəği göstərilməlidir.

İşçi aktı imzalamaqdan imtina etdikdə onda bu barədə müvafiq qeyd aparılır. İşçi sərxoş vəziyyətdə olmadığını iddia edərsə, işəgötürən vurulmuş ziyan haqqında aktın tərtib edilməsindən sonra bu işçini tibbi müəinəyə göndərməlidir.

Tam maddi məsuliyyət ziyan vurulan əmlakın növündən, eləcə də işçinin təqsirinin formasından asılı olmayaraq meydana çıxır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, ziyanın məhz hansı hərəkət və ya hərəkətsizliklə vurulmasının, işçinin ixtisası və peşəsinin, tutduğu vəziyyətin heç bir əhəmiyyəti yoxdur. Əsas odur ki, sərxoş vəziyyətdə olma faktı sübut edilsin.

e) işəgötürənin kommərsiya sirrini yaydıqda;

"Kommərsiya sirri haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 26 dekabr tarixli Qanununun 2.0.1-ci maddəsinə əsasən kommərsiya sirri dedikdə hüquqi və fiziki şəxslərin istehsal, texnoloji, idarəetmə, maliyyə və başqa fəaliyyəti ilə bağlı, salibinin razılığı olmadan açıqlanması, onların qanuni maraqlarına ziyan vura bilən məlumatlar başa düşülür.

Aşağıdakı halların hər üçü eyni zamanda mövcud olduqda məlumatın hər bir növü xidməti və ya kommərsiya sirri keyfiyyəti alır. Birincisi, əgər o, üçüncü şəxslərə məlum olmadığına görə həqiqi və ya potensial kommərsiya dəyərinə malikdirsə; Bu o deməkdir ki, məlumat təkcə yeni, orijinal deyil, həm də hal-hazırda və ya gələcəkdə istehlak dəyərinə malik ola bilər, yəni əmtəədir, kommərsiya fəaliyyəti subyektləri üçün maraq kəşb edir, alqı-satqının, mübadilənin və ya bazarda başqa mübadilənin predmetidir. İkincisi, ona qanuni əsaslarla sərbəst buraxılış yoxdur, yəni məlumata sahib olan şəxs belə məlumata ehtiyac duyan şəxslərə onu verməyə (əvəzli və yaxud əvəzsiz) bərlu deyildir. Üçüncüsü, məlumata malik olan şəxs onun gizliliyini təmin etmək üzrə tədbirlər görür. Kütləvi informasiya vasitələri ilə yaymur, reklam etmir, ümumi istifadədə olan yerlərdə saxlamır və s. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin nəzərinə müəyyən məlumat çatdırılır, həmin məlumatlar işçi tərəfindən öz əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə sıx bağlı olduğuna görə işəgötürən onları etibar edir. Buna görə də kommərsiya sirrinin qorunması belə halda əmək hüquq münasibətinin elementi kimi çıxış edir. İşçinin kommərsiya sirrini əldə etməyə buraxılması onun razılığı ilə həyata keçirilir və aşağıdakıları nəzərdə tutur:

– Azərbaycan Respublikasının kommərsiya sirri haqqında qanunvericiliyinin kommərsiya sirri rejiminin pozulmasına görə məsuliyyəti nəzərdə tutan normaları ilə tanışlıq;

– işəgötürənin kommərsiya sirrini təşkil edən məlumatların siyahısı ilə tanışlıq. İşəgötürənin kommərsiya sirrini yaydıqda işçi tam maddi məsuliyyətə cəlb edilir.

– işəgötürənin şəxsiyyətini ləkələyən, şərəf və ləyaqətini alqaldan, habelə həqiqətə uyğun olmayan böhtanlı və təhqirli iftiralar, yalan məlumatlar yaymaqta onun sahibkarlıq fəaliyyətinə ciddi xələl gətirmiş mənəvi ziyan vurduqda.

Bu norma Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi üçün yenidir. 10.XII.1971-ci il tarixli AR ƏQM-də belə analoji norma nəzərdə tutulmamışdı. Hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs işəgötürən qismində çıxış edir. İşəgötürən - fiziki şəxs işçi tərəfindən ona yuxarıda göstərilən hərəkətlər nəticəsində

də mənəvi ziyan vurulduğunu sübuta yetirməlidir və sübuta yetirildiyi təqdirdə işçi tam maddi məsuliyyətə cəlb edilir.

2. Qanunvericilik müəyyən edir ki, ziyanın vurulması aşkar edilən anda 18 yaşı tamam olmamış işçilər yalnız AR ƏM-in 199-cu maddəsinin "c", "ç" və "d" bəndlərində göstərilən hallarda qanunazidd hərəkətləri ilə işəgötürənə vurduqları ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyırlar. Yerdə qalan digər hallarda 18 yaşı tamam olmamış işçilər işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində 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 daşınması 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 bağlanılamalı 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 əmələ gələn cinayət tərkibi olan təqsirli hərəkətləri istisna olunmaqla qalan hallarda işəgötürənə vurulan ziyana görə işçi yalnız orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

1. Şərh olunan maddə tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrə həsr olunmuşdur. Belə müqavilələrin bağlanması AR ƏM-in 199-cu maddəsinin "a" bəndi üzrə tam maddi məsuliyyətin tətbiqi üçün əsas qismində nəzərdə tutulmuşdur.

2. AR ƏM-in 200-cü maddəsi tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması üçün üç məhdudlaşdırıcı şərt təsbit edir:

Birincisi, müqavilə ancaq 18 yaşına çatmış işçilərlə bağlanıla bilər. Əgər müqavilə 18 yaşına çatmamış şəxsə bağlanmışdırsa, bu müqavilə hüquqi nəticə doğurmur və işçi bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

İkincisi, müqavilə istər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər görən və ya xidmətlər göstərən işçilərlə bağlanıla bilər. Buna görə də gözətçilər, xadimələr və s. ilə müqavilə bağlanıla bilməz, çünki onlar bilavasitə maddi sərvətlərə xidmət göstərmirlər.

Üçüncüsü, müqavilə maddi sərvətlərə xidmət göstərən şəxsin vəzifəsinin, yaxud işin (xidmətin) müvafiq siyahıda nəzərdə tutulması halında bağlanıla bilər. İşəgötürən işçiləri maddi məsuliyyət haqqında qanunvericiliklə, habelə maddi sərvətlərlə iş qaydalarının müəyyən edən normativ aktlarla tanış etməyə, müəyyən olunmuş qaydada maddi sərvətlərin inventarlaşdırılmasını aparmağa borcludur. İşəgötürənin bu vəzifəsini yerinə yetirməməsi ödəniləcək ziyanın məbləğinin azaldılması, yaxud işçinin məsuliyyətdən azad edilməsi üçün əsas qismində çıxış edə bilər.

Maddi sərvətlərə xidmətin işçinin əsas əmək funksiyasını təşkil etməsi və qanunvericiliyə müvafiq surətdə onunla tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələrin bağlanması-nın mümkünlüyü, işçinin isə bunu bilməsi halında belə müqavilənin bağlanmasından imtina etməsi intizam xətası kimi nəzərdən keçirilməlidir.

Tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilə bağlanması zərurəti işçi ilə əmək müqaviləsinin bağlanmasından sonra yarandıqda, əmək müqaviləsinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar onun tutduğu vəzifə, yaxud yerinə yetirdiyi iş işəgötürənin tam maddi məsuliyyət haqqında müqavilələr bağlaya biləcəyi işçilərin tutduqları, yaxud yerinə yetirdikləri vəzifələrin və işlərin siyahısına aid edildikdə işəgötürən ona başqa iş təklif etməyə borcludur, belə iş olmadıqda və ya işçi təklif olunmuş işdən imtina etdikdə isə onunla əmək müqaviləsinə xitam verilir.

2. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət işəgötürənə vurulmuş ziyana görə tam maddi məsuliyyətin bir növüdür və xüsusi müqavilə əsasında yaranır.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət işlərin yerinə yetirilməsinin, xidmətlərin göstərilməsinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürənin etibar edərək verdiyi əmlakın, maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması zamanı kollektiv üzvlərinin hər birinin maddi məsuliyyət dərəcəsini müəyyən etmək, habelə onlarla tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilə bağlamaq mümkün olmadığı hallarda tətbiq oluna bilər.

Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilə işəgötürən və bütün kollektiv (briqada) üzvləri arasında bağlanılır. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında müqavilə eyni hüquqi qüvvəyə malik iki nüsxədə tərtib olunur, onların biri işəgötürəndə, ikincisi, kollektivin (briqadanın) rəhbərində qalır. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilələr bağlanılmalı olan işçilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahısı işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

3. Kollektiv (briqada) maddi məsuliyyət haqqında müqavilə üzrə maddi məsuliyyət kollektivin (briqadanın) üzvlərinə qoyulur. Bu zaman işəgötürənə vurulan ziyana görə kollektivin (briqadanın) üzvlərinin hər biri özünün məsuliyyət dərəcəsi həddində fərdi maddi məsuliyyət daşıyır.

Belə bir misalə müraciət edək. 3 nəfərdən ibarət briqada ilə kollektiv (briqada) tam maddi məsuliyyət haqqında yazılı müqavilə bağlanmışdır. Bir ay ərzində briqada üzvlərinin təqsirli hərəkətləri nəticəsində işəgötürənə 160 manat məbləğində maddi ziyan vurulmuşdur. Lakin heç kəs bu ziyanın onun təqsiri üzündən vurulduğunu etiraf etmir. "A" adlı işçi bir ayda 20 gün işləyərək 100 manat əmək haqqı almışdır. "B" adlı işçi bir ayda 15 gün işləyərək 110 manat almışdır. "C" adlı işçi isə 25 gün işləyərək 110 manat almışdır.

$$A = \frac{160 \times 100 \times 20}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 50 \text{ manat}$$

$$B = \frac{160 \times 110 \times 15}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 41 \text{ manat } 25 \text{ q.}$$

$$C = \frac{160 \times 110 \times 25}{(100 \times 20) + (110 \times 15) + (110 \times 25)} = 68 \text{ manat } 75 \text{ q.}$$

Deməli, vurulmuş 160 manatdan "A" adlı işçi 50 manat, "B" adlı işçi 41 manat 25 qəpik, "C" adlı işçi isə 68 manat 75 qəpik ödəməlidir.

Maddə 201. İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən hallar

1. İşçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən təbii fəlakət - sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın və digər qarşısızalmaz 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.

1. Şərh olunan maddənin birinci hissəsində işçinin maddi məsuliyyətini istisna edən hallar sadalanmışdır. Həmin maddəyə görə işçi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən, birincisi, təbii fəlakət - sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın və digər qarşısızalmaz hallar; ikincisi, normal təsərrüfat, istehsalat texnologiya riski; üçüncüsü, son zərurət nəticəsində; dördüncüsü, zəruri müdafiə nəticəsində işçi təqsiri olmadan maşın-mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa alətlərin sınıması, korlanması ilə işəgötürənə vurduğu ziyana görə məsuliyyət daşımır.

Təbii fəlakət və qarşısızalmaz qüvvə kimi anlayışları xarakterizə etmək üçün həmin kateqoriyaların kifayət qədər geniş öyrənilmiş olduğu mülki hüququn anlayışlarından istifadə etməyi məqsədmüvafiq hesab edirik. Təbii fəlakət insan təsirinə tabe olmayan ha-

disə (hüquqi fakt), təbiət qüvvələrinin fəaliyyətinin nəticəsi olan fəvqəladə şəraitdir. Mülki hüquqda təbii fəlakət, adətən, qarşısı alınmaz qüvvənin bir növü kimi izah edilir. Qarşısı alınmaz qüvvə – qabaqcadan görmək mümkün olsa da, həmin vaxt mövcud olan vasitələrlə qarşısını almaq mümkün olmayan fəvqəladə hadisədir. Belə hadisə, yəni qarşısı alınmaz qüvvə ən azı iki əlamətə cavab verməlidir: obyektiv olaraq qarşısı alınmazlıq və fəvqəladəlik (gözlənilməzlik).

2. İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən ikinci şərt kimi normal təsərrüfat, istehsalat, texnologiya riski çıxış edir. Lakin qanun bu kateqoriyanın hüquqi mahiyyətini açıqlamır, elmi ədəbiyyatda isə onun birmənalı şərhə yoxdur. Normal təsərrüfat-istehsalat riski dedikdə, çox vaxt işəgötürən tərəfindən çəkilmiş xərclərə nisbətən daha çox mənfəət əldə etmə imkanını nəzərdə tutan məqsədyönlü istehsalat fəaliyyəti başa düşülür.

Əmək hüququnda istehsalat-təsərrüfat riski kateqoriyasının mövcudluğu texniki tərəqqi üçün xarakterik olan ixtiraların, səmərələşdirici təkliflərin istehsalata tətbiq olunması üçün, iş üsullarının təkmilləşdirilməsi və sair tədbirlər həyata keçirilməsinin zəruriliyi ilə şərtlənir və həmişə özündə risk ünsürlərini, hətta maddi ziyanın yaranması riskini əks etdirir. Risk kateqoriyasının mövcud olmasına baxmayaraq, təəssüflər olsun ki, qanunvericilik onun məzmununu açıqlamır. Hər bir konkret halda bəraətli riskin çərçivəsi işin dəqiq şəraiti nəzərə alınmaqla kifayət qədər düzgün müəyyən oluna bilər. Risk aşağıdakı hallarda bəraətli hesab olunur:

- a) əgər məqsədə adi risksiz vasitələrlə nail olmaq mümkün deyildirsə;
- b) əgər risk edildiyi məqsəd üçün müvafiqdirsə;
- c) əgər risk üçün zərərli nəticələrin mümkünlüyü yalnız ehtimaldırsa;
- d) əgər riskin obyektini insanın həyatı və sağlamlığı yox, maddi amillərdirsə.

3. İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən üçüncü şərt son zərurətdir. Lakin şərh olunan maddə onun mahiyyətini açıqlamır. Son zərurətin anlayışı cinayət hüququnda, inzibati hüquqda və mülki hüquqda daha ətraflı işlənmişdir.

Cinayət qanunvericiliyinə görə son zərurət vəziyyətində, yəni şəxsin özünün və ya başqa şəxslərin həyatını, sağlamlığını və hüquqlarını, dövlətin və cəmiyyətin mənafeələrinin bilavasitə qorxu altına alan təhlükəni aradan qaldırmaq üçün bu Məcəllə ilə qorunan obyektlərə zərər vurmaq yolu ilə törədilmiş hərəkət, əgər həmin vəziyyətdə bu təhlükəni başqa vasitə ilə aradan qaldırmaq mümkün deyildirsə və bu zaman son zərurət həddinin aşılmasına yol verilməmişdirsə, cinayət sayılmır (AR CM-in 38-ci maddəsi).

İnzibati qanunvericiliyə görə son zərurət vəziyyətində, yəni dövlətin və cəmiyyətin mənafeyini, həmin şəxsin və ya başqa şəxsin sağlamlığını, hüquqlarını və qanuni mənafeələrini qorxu altına alan təhlükəni aradan qaldırmaq üçün edilmiş hərəkət, əgər bu təhlükə başqa vasitə ilə aradan qadırıla bilməzdisə və əgər vurulmuş zərər qarşıstəlinmiş zərərdən daha az əhəmiyyətli olmuşsa, bu, inzibati xəta hesab olunmur (AR İXM-in 18-ci maddəsi).

Son zərurət o vəziyyətdir ki, həmin vəziyyətdə başqa vasitələrlə qarşısı alınma bilməyən real təhlükənin qarşısını almaq üçün qarşıstəlinmiş təhlükəyə nisbətən daha az ziyan vurulur (AR MM-in 564.2-ci maddəsi).

Son zərurət vəziyyətində ziyanın vurulduğu faktik halları nəzərə almaqla, onun əvəzinin ödənilməsi ziyanı vurmuş şəxs kimin mənafeyi üçün hərəkət etmişsə, həmin üçüncü şəxsin üzərinə qoyula bilər (AR MM-in 564.3.-cü maddəsi).

Əgər son zərurət vəziyyətində vurulmuş ziyan qarşısını alınmış ziyandan çoxdursa, həmin ziyanı vurmuş şəxs onun əvəzini ödəməlidir (AR MM-in 564.4.-cü maddəsi).

Deyilnlərə aydınlıq gətirmək üçün belə bir misala müraciət edək. Bakı-Moskva reysi ilə hərəkət edən sərnişin qatarında qəflətən yanğın baş verir. Bələdçi R. odsöndürəndən istifadə etməyə cəhd göstərsə də xarab olduğundan buna nail ola bilməmişdir. Belə olan halda bələdçi alovu adyalla söndürməyə başlamışdır. Yanğını söndürmək mümkün olur, lakin nəticədə üç ədəd təzə adyal yanaraq sıradan çıxır. Bu halda bələdçi R. son zərurət vəziyyətində hərəkət etmişdir və buna görə də onun üzərinə vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsi vəzifəsi qoyula bilməz.

4. İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən digər bir şərt - zəruri müdafiədir.

Ümumiyyətlə, əmək qanunvericiliyində zəruri müdafiəyə də anlayış verilmir. Zəruri müdafiə institutu cinayət, inzibati və mülki hüquqa da məlumdur. Azərbaycan Respublikasının cinayət qanunvericiliyinə görə zəruri müdafiə vəziyyətində, yəni özünü müdafiə edən və ya başqa şəxsin həyatını, sağlamlığını və hüquqlarını, dövlətin və cəmiyyətin mənafehinə qəsd edənə zərər vurmaq yolu ilə ictimai təhlükəli qəsddən qoruyarkən törədilmiş hərəkət, zəruri müdafiə həddini aşmamışdırsa, cinayət sayılmır (AR CM-in 36.1. maddəsi).

Azərbaycan Respublikasının inzibati qanunvericiliyinə görə zəruri müdafiə vəziyyətində, yəni dövlətin və cəmiyyətin mənafehinə, özünü müdafiə edən və ya başqa şəxsin sağlamlığına, hüquqlarına və ya qanuni mənafehinə qəsd edənə zərər vurmaq yolu ilə hüquqazidd qəsddən qoruyarkən edilmiş hərəkət inzibati xəta hesab olunmur (AR İXM-in 19-cu maddəsi).

Əvvəllər qüvvədə olmuş Azərbaycan SSR-in MM-dən fərqli olaraq hazırda qüvvədə olan AR MM-də zəruri müdafiəni tənzimləyən xüsusi maddə vardır.

Zəruri müdafiə elə şəkildə özünü müdafiədir ki, o, özünə və ya digər şəxslərə qarşı hüquqazidd real həmlənin dəf edilməsi üçün zəruridir (AR MM-in 563.2-ci maddəsi).

Beləliklə, yuxarıda sadalanan hallarda işçinin davranışı hüququayğun hesab edilir və maddi ziyan vurmuş işçi onu ödəməyə borclu deyildir. Belə məsuliyyət işəgötürənin işçinin ona etibar olunmuş əmlakının saxlanması üçün lazımı şəraiti təmin etmək vəzifəsini yerinə yetirməməsi halında da yaranmır.

Şərh olunan maddənin birinci hissəsində təsbit olunmuş anlayışlar qanunvericiliyin müxtəlif sahələrində işlənib hazırlanmasına baxmayaraq, müəyyən spesifiklik nəzərə alınmaqla əmək qanunvericiliyi üzrə maddi məsuliyyətin tənzimlənməsində də istifadə oluna bilər.

5. Mülki hüquqdan fərqli olaraq, əmək hüququnda işçinin hərəkət və hərəkətsizliyi nəticəsində yalnız vurulan faktiki ziyan ödənilir. İşəgötürənin gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirin, mənfəətin itirilməsinə görə işçi maddi məsuliyyət daşımır.

Lakin qanunvericilikdə istisna vardır. Bu da ondan ibarətdir ki, işçi qabaqcadan biləbilə, qəsddən işəgötürəni gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirdən, mənfəətdən məhrum etmək üçün qanunazidd hərəkətə (hərəkətsizliyə) yol vermiş olsun. Belə hərəkət (hərəkətsizlik) nəticəsində vurulmuş maddi ziyana görə işəgötürənin iddia ərizəsi əsasında məhkəmənin qərarı ilə gələcəkdə işəgötürənin əldə edə biləcəyi gəlirin məbləğində işçi maddi məsuliyyətə cəlb edilir. Əgər işçinin hərəkət (hərəkətsizliyində) inzibati xətalər haqqında, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş ictimai-təhlükəli əməllərin əlamətləri olarsa, təqsirkar işçi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada digər məsuliyyətə cəlb edilə bilər.

Bu maddə də AR ƏM-də yenidir. 1971-ci il tarixli AR ƏQM-in 123-cü maddəsinin ikinci hissəsində deyilirdi ki, normal istehsalat-təsərrüfat riski nəticəsində dəyən zərər üçün işçinin üzərinə maddi məsuliyyət qoyulmasına yol verilmir. Göstərilən halla yanaşı, AR ƏM-in 201-ci maddəsi işçinin maddi məsuliyyətini istisna edən hallara eyni zamanda təbii fəlakət (sel, daşqın, uçqun, quraqlıq, yanğın) və digər qarşısıalınmaz hallar, işçinin təqsiri olmadan maşın-mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa istehsal vasitələrinin və alətlərin sınıması, korlanması, habelə son zərurət və ya zəruri müdafiə hallarını da aid edir.

AR ƏM-in 201-ci maddəsi 1971-ci il tarixli AR ƏQM ilə müqayisədə işçinin maddi məsuliyyətini istisna edən halların geniş dairəsini nəzərdə tutur. Təəssüflər olsun ki, AR ƏM 201-ci maddədə təsbit olunan halların anlayışlarını və yaxud məzmununu açmur. Onlardan bəzilərinin anlayışı AR CM, AR İXM, AR MM-də təsbit olunmuşdur.

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.

1. Şərh olunan maddə işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi qaydasını təsbit edir. Bu zaman qanunverici iki meyarı əsas götürməklə işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləğini müəyyən edir: bazar qiymətləri əsas götürülməklə hesablanan faktiki itkilər və işəgötürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakın itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında isə müvafiq aşınma normaları nəzərə alınmaqla maddi qiymətli əşyaların balans (maya) dəyəri.

İşəgötürənə dəymiş ziyanın məbləğini müəyyənləşdirmək üçün aşağıdakı anlayışların açıqlanması mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Bazar qiyməti – həmin qiymətləndirmə obyektinin tərəflərin ağulla hərəkət etdiyi, bütün zəruri məlumatla malik olduğu, əqd qiymətinin məbləğinə heç bir fəvqəladə halın təsir göstərmədiyi rəqabət şəraitində açıq bazarda özgəninkiləşdirilə biləcəyi ən ehtimallı qiymətdir.

Maya dəyəri dedikdə, məhsul istehsalı və tədarükü, satışının pul ilə ifadə olunmuş cari məsrəfləri başa düşülür. Maddi xərclər əsas vəsaitlərin amortizasiyası, əsas və köməkçi işçi heyətinin əmək haqqı, məhsul istehsalı və satışı ilə bilavasitə bağlı olan əlavə xərclərdən ibarət olur.

Balans dəyəri – müəssisənin əsas vəsaitlərinin (uzunmüddətli aktivlərinin) onların balansına daxil edilmiş və balans cədvəllərində əks etdirilmiş dəyəridir. Bu dəyər həmin vəsaitlərin imkan dəyərindən köhnəlmə çıxılmaqla hesablanır.

Əsas vəsaitlər dedikdə, uzun müddət istifadə edilən, bir çox silsilə ərzində istehsalda iştirak edən, amortizasiya müddətləri uzun olan istehsal vasitələri başa düşülür. Əsas vəsaitlərə (fondlara) torpaq, istehsal binaları, qurğular, maşın və avadanlıqlar, cihaz və alətlər, yəni fiziki kapital aid edilir. Əsas vəsaitlərin həcmi pul ifadəsində hesablanır.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsindən göründüyü kimi işəgötürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakın itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında, müvafiq amortizasiya (aşınma) normaları nəzərə alınmaqla, qiymətli əşyaların balans dəyərlərindən (maya dəyərindən) hesablanır. Dəymiş ziyanın ödənilməsində işçinin fərdi məsuliyyətini və kollektiv maddi məsuliyyəti fərqləndirmək lazımdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 200-cü maddəsinin şərhinə).

3. AR ƏM-in 202-ci maddəsinin 3-cü hissəsində işəgötürənə vurulan mənəvi ziyanın qiymətləndirilməsi qaydasını nəzərdə tutan göndərici norma vardır. Mənəvi ziyanın pul hesabı ilə qiymətləndirilməsi üçün əsas şərt işəgötürənin ərizəsi və ərizəyə məhkəmə qaydasında baxılmasıdır. İşəgötürənin ona dəymiş mənəvi ziyanın pul hesabı ilə ödənilməsi barədə iddia ərizəsinə məhkəmə baxışı zamanı məhkəmə AR ƏM-in 290-cü maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş prinsipləri əsas götürməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 290-cü maddəsinin şərhinə).

Maddə 203. Vurulan ziyanın müəyyən edilməsi üçün araşdırmaların aparılması

1. İşəgötürən ona vurulan ziyanın ödənilməsini 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.

1. Şərh olunan maddə işəgötürənin ona vurulan ziyanın ödənilməsini təmin etmək qərarına gəlməmişdən əvvəl işçinin yazılı izahatını almaq, onun əməlinin qanuna uyğunluğunu, dəymiş ziyanla işçinin hərəkətləri (hərəkətsizliyi) arasındakı səbəbli əlaqəni, habelə dəymiş ziyanın həqiqi miqdarını araşdırmaq vəzifəsini müəyyən edir. Belə araşdırma aparılarkən işəgötürən eyni zamanda işçinin maddi məsuliyyətini istisna edən halların mövcud olub-olmadığını da yoxlamalıdır.

2. İşəgötürən işçini maddi məsuliyyətə cəlb etməmişdən öncə, onun izahatını almalıdır. İşçi yazılı izahat verməkdən imtina etdikdə bu barədə müvafiq akt tərtib edilir və yazılı izahat verməkdən imtina işçini maddi məsuliyyətdən azad etmir.

3. Öz-özlüyündə konkret işçidə hansısa sərəvətin faktik surətdə əskik gəlməsi hələ onun maddi məsuliyyətinin yaranması üçün əsas ola bilməz. Ziyanın ödənilməsini təmin etmək haqqında qərar qəbul edənədək işəgötürən əmtəə-maddi sərəvətlərin yoxlanmasını aparmağa borcludur, işçi isə onun aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir.

4. Ziyanın vurulması faktı və onun miqdarı yoxlamanın nəticələri əsasında tərtib edilmiş sənədlə təsdiqlənməlidir. Belə ki, əmlakın əskik gəlməsi inventarlaşdırma aktı ilə və s. təsdiqlənməlidir.

Ziyanın yaranması səbəblərini və onun miqdarını təsdiq edən sənədlərin olmaması işəgötürəni bu ziyanı görə işçinin üzərinə maddi məsuliyyəti qoymaq imkanından məhrum edir.

5. AR ƏM-in 203-cü maddəsinin ikinci hissəsi işçinin araşdırmaların (yoxlamanın) gedişində yoxlama sənədləri ilə tanış olmaq, əlavə izahat vermək (etiraz etmək) hüququnu təsbit etmişdir. İşəgötürənin buna müvafiq olaraq işçini yoxlamanın nəticələri ilə tanış etmək vəzifəsi yaranır.

6. Maddi məsul şəxslərdə əmtəələrin əskikliyini aşkar etdikdə işəgötürən inventarizasiya təyin edir. Əmtəələrin faktiki mövcudluğunu yoxlamaq üçün planlı və plandan kənar inventarizasiya aparılır.

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.

1. Ziyanın könüllü surətdə tam və ya qismən ödənilməsi həm işçi üçün, həm də işəgötürən üçün əlverişli hallarda tətbiq olunur və müxtəlif üsullarla: korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verməklə, həmin əmlakın şəxsən düzəldilməsi, habelə şəxsi vəsaiti hesabına təmir edilməsi yolu ilə mümkündür.

2. İşçi ziyanı könüllü surətdə ödəmək istədikdə, bu zaman işçi işəgötürənə ödənişlərin həyata keçirilmə dövrüliyi göstərilməklə müəyyən müddətdə ziyanın ödənilməsi öhdəliyini götürür. Bu halda öhdəliyin icrası işəgötürənin razılığı ilə həyata keçirilir. Sonradan işçinin öhdəliyin icrasından imtina etməsi (hətta işdən çıxarılması halında) zamanı işəgötürənin ödənilməmiş borcu məhkəmə qaydasında tutmaq hüququ vardır.

3. İşçi könüllü surətdə işəgötürənin kassasına zəruri pul məbləğini keçirmək yolu ilə ziyanı tam və ya qismən ödəyə bilər. İşçinin xahişi ilə vurulan ziyanı ödəmək üçün işəgötürən möhlət verə bilər. İşçinin kassaya ödədiyi məbləği mədaxil orderi ilə rəsmiləşdirilir.

4. İşçi onun əmək haqqından zəruri pul vəsaitinin tutulmasına yazılı razılıq verdikdə işəgötürən (AR ƏM-in 176-cı maddəsinin tələblərinə riayət etməklə, mədaxil orderi tərtib etmədən) işçinin əmək haqqından pul tutmağa haqlıdır.

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 edərsə, 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.

1. Şərh olunan maddə işəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması qaydasını tənzimləyir. İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması həm işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında, həm də məhkəmə qaydasında həyata keçirilir.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə,

onun işçidən tutulması məhz işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir. Belə qayda işçinin maddi məsuliyyətinin novündən və həddindən asılı olmayaraq tətbiq edilir. Yəni, bu qayda həm işçinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyətinə, həm də tam maddi məsuliyyətə aiddir. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin orta aylıq əmək haqqından çox deyildirsə, onun əmək haqqından tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında həyata keçirilir.

2. İşəgötürənin müraciəti əsasında ziyan məhkəmə qaydasında aşağıdakı hallarda ödənilə bilər:

Birincisi, ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 199 və 200-cü maddələrinin şərhinə);

İkincisi, işəgötürənə vurulmuş ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa;

Üçüncüsü, işçi bu ziyanı könüllü olaraq ödəməkdən imtina edərsə.

Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, vurulmuş ziyanın məbləği işçinin orta aylıq əmək haqqından çox deyildirsə, onun işçidən tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildir, lakin o, işəgötürənlə əmək münasibətlərini xitam etmişdirsə, bu halda da ziyan işəgötürənin müraciəti əsasında məhkəmə qaydasında ödənilir.

Ziyanın tutulması qaydası bilavasitə onun məbləğindən asılıdır. Əgər ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, mübahisəsiz qaydada işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə tutulur. 1971-ci il tarixli AR ƏQM-in 127-ci maddəsi nəzərdə tuturdu ki, işəgötürənin sərəncamı işçinin vurduğu zərərin aşkara çıxarıldığı gündən ən gec iki həftə ərzində verilməli və verilən gündən ən tezi yeddi gün sonra icra üçün verilməlidir. Belə qayda AR ƏM-in 203-cü maddəsində nəzərdə tutulmamışdır.

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

İşəgötürən ona maddi ziyanın vurulması məsələləri ilə əlaqədar ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində məhkəməyə müraciət edə bilər. Bu müddət üzrlü səbəblərdən ötürülərsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər. (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 296-cı maddəsinin şərhinə).

Maddə 206. Vurulan ziyanın ödənilməsi üçün hakimin 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 yaranmışdursa, onda məhkəmə cinayət işi başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının və ziyanın ödənilməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosesual tədbirlər götürür.

1. Məhkəmə maddi məsuliyyətin növünü və həddini dəyişdirə bilməz, lakin bu məbləği azalda bilər. Bu maddi məsuliyyətin istənilən növünə aiddir. İşçinin maddi vəziyyətini yoxlamaq üçün onun əmlak vəziyyəti haqqında sübut tələb olunması zəruridir.

Qanunla işçilərin maddi məsuliyyətinin məbləğinin son həddi təsbit olunmuşdur. Lakin qanun ziyanın ödənilməsi haqqında hər bir tələbin fərdi xüsusiyyətlərini nəzərə almır və nəzərə ala bilməz. Buna görə də qanunla təsbit olunmuş tutulmaların məbləği son hədd hesab olunur, ayrı-ayrı hallarda isə hər bir işin fərdi xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işçidən tutulmalı olan ziyanın məbləğinin aşağı salınması mümkündür. Belə aşağı salmanı yalnız işəgötürən deyil, həm də əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqan, ilk növbədə, işçinin maddi məsuliyyətinə dair işlərin əksəriyyətinə baxıldığı məhkəmə həyata keçirə bilər.

Ödənilən ziyanın məbləği ziyanın təsadüfən vurulması halında azaldıla bilər. Bir qayda olaraq, ziyan qəsdən vurulduqda, sərxoş vəziyyətdə vurulduqda ödənilən məbləğ azaldılmır. Ziyanın tamah məqsədi ilə törədilmiş cinayət yolu ilə vurulması halında ödənilən məbləğin azaldılmasına, ümumiyyətlə, yol verilmir.

Ziyanın vurulduğu hallar, o cümlədən işçinin normal iş şəraitinin yaradılıb-yaradılmaması, əmlakın saxlanması necə təşkil edilməsi, işçinin ziyanın qarşısının alınması üçün ondan asılı olan tədbirləri görüb-görməməsi nəzərə alınır.

Eləcə də işçinin maddi vəziyyəti, yəni onun qazancının, əlavə gəlirlərinin məbləği, ailə vəziyyəti, onun himayəsində əmək qabiliyyətindən məhrum şəxslərin olması, icra sənədləri üzrə tutulma və s. nəzərə alınır. Çətin maddi vəziyyət ödənilən ziyanın məbləğinin aşağı salınması üçün əsaslardan biri kimi çıxış edir.

2. *Ödənilən ziyanın məbləğinin azaldılması imkanı həm tam, həm də bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət hallarına aiddir. Belə azaldılma kollektiv məsuliyyət (briqada məsuliyyəti) halında da mümkündür. Lakin azaldılma briqadanın ödəməli olduğu ziyanın onun üzvləri arasında bölüşdürülməsindən sonra mümkündür, çünki briqada üzvlərindən hər birinin təqsirinin dərəcəsi, maddi vəziyyəti və konkret öhdəlikləri fərqli ola bilər.*

Briqada üzvlərini birindən tutulan məbləğin azaldılması digər üzvlərdən tutulan məbləğin müvafiq surətdə artırılması üçün əsas kimi çıxış edə bilməz.

IX BÖLMƏ **ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ**

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.

1. Vətəndaşların sağlamlığının qorunması, təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunması hər bir sivil dövlətdə ən başlıca vəzifə olaraq xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Ona görə də inkişaf etmiş əksər dövlətlərdə əməyin mühafizəsi konstitusion hüquq olmuş və dövlətin ən yüksək ali hüquqi qüvvəyə malik olan qanunu ilə təmin edilmişdir. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində qeyd olunduğu kimi "hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır."

2. Əməyin mühafizəsi sahəsində əsas ümumiləşdirilmiş normalar və qaydalar 1999-cu ilin iyul ayının 1-də qüvvəyə minmiş AR ƏM-də (207-239-cu maddələr) öz əksini tapmışdır. Bundan əlavə əməyin mühafizəsi sferasına daxil olan münasibətləri tənzimləyən normativ sənədlər, hüquqi aktlar, habelə Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr qəbul olunaraq təsdiq olunmuşdur. Sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi, habelə onun elmi əsaslarla tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən əməyin mühafizəsi sistemində daxil olan aşağıdakı normativ hüquqi aktlar və sənədlər qəbul olunmuşdur:

– "Tibbi profilaktik müayinələrin təkmilləşdirilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Səhiyyə Nazirliyinin 1998-ci il 23 yanvar tarixli 13 nömrəli əmri;

– "Kompüterlərə xidmət edən heyətlərin əmək mühafizəsi üzrə təlimatları". AR ƏSSMN-in Kollegiyasının 1998-ci il 12 dekabr tarixli qərarı ilə təsdiq edilmişdir (AR ƏN-də 138 №-li qeydiyyatdan keçmişdir).

– "Kompüter və digər elektromaqnit şüalanma yaradan aparatların istismarı zamanı təhlükəsizlik qaydaları". AR ƏƏSMN-in Kollegiyasının 1998-ci il 12 dekabr tarixli qərarı ilə təsdiq edilmişdir (AR ƏN-də 139 №-li qeydiyyatdan keçmişdir).

– "Müəssisədə, idarə və təşkilatlarda əməyin mühafizəsi xidməti işinin təşkilinə dair Təvsiyələr". AR ƏƏSMN-in 1999-cu il 24 fevral tarixli qərarı ilə təsdiq edilmişdir (AR ƏN-də 149 №-li qeydiyyata alınmışdır).

– “Müəssisədə işçilərin əməyinin mühafizəsi üzrə təlimi və biliklərinin yoxlanılması haqqında Nümunəvi Əsasnamə”. AR ƏƏSMN-in 1999-cu il 26 avqust tarixli qərarı ilə təsdiq edilmişdir (AR ƏN-də 190 №-li qeydiyyatata alınmışdır).

– “Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı haqqında” AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 №-li qərarı;

– “Əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların və təlimatların işlənilib hazırlanmasına dair metodik Tövsiyələr” haqqında AR ƏƏSMN-in kollegiyasının 1999-cu il 14 dekabr tarixli 25-4 sayılı qərarı;

– “Müəssisədə işçilərin əməyinin mühafizəsi üzrə təlim keçmələri və biliklərin yoxlanılması üçün sualların təxmini Siyahısı barədə” AR ƏƏSMN-in 1999-cu il 14 dekabr tarixli 25-3 sayılı qərarı;

– “İşçilərin xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər mühafizə vasitələri ilə təmin edilmə qaydaları haqqında Təlimatlar”. AR ƏƏSMN-in 1999-cu il 29 dekabr tarixli 167 sayılı qərarı;

– “Əmək qanunvericiliyinin və əmək mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə cərimənin tətbiqi haqqında qərarın (forma № 5 4-DƏM) forma və rekvizitləri və onlardan istifadə qaydaları” AR Maliyyə Nazirliyinin 1999-cu il 22 dekabr tarixli J-136 №-li əmri (AR ƏN-də 205 №-li 1999-cu il 30 dekabr tarixli Qeydiyyatla təsdiq edilmişdir).

– “İşçilərin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin Siyahısının təsdiq edilməsi barədə” AR NK-nın 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 №-li qərarı;

– “Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdində Dövlət Əmək Müfəttişliyinin yaradılması” haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2000-ci il tarixli 27 yanvar 544 №-li fərmanı;

– “İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları haqqında” AR NK-nın 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 sayılı qərarı;

– “Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin) habelə yeraltı işlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nın 2000-ci il 24 mart 58 №-li qərarı;

– “Texniki təhlükəsizlik ekspertizasının aparılmasına xüsusi razılıq (lisenziya) verilməsi Qaydaları haqqında” AR NK-nın 2000-ci il 9 oktyabr tarixli 181 №-li qərarı;

– “Təhlükə potensialı obyektlərin Siyahısı haqqında” AR NK-nın 2001-ci il 10 may tarixli 94 №-li qərarı;

– “Təhlükə potensialı obyektlərin dövlət reyestrində qeydiyyatdan keçirilməsi Qaydasının təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nın 2001-ci il 25 oktyabr tarixli qərarı;

– “İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nın 2002-ci il tarixli 14 yanvar 7 №-li qərarı;

– “İşləri yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nın 2002-ci il tarixli 20 fevral 30 №-li qərarı;

– “Atmosfer havasına atılan zərərli maddələrin, ona fiziki təsir mənbələrinin inventarlaşdırılması qaydaları”, “Atmosfer havasının mühafizəsi sahəsində dövlət nəzarətinin həyata keçirilməsi qaydası”, “Atmosfer havasına zərərli kimyəvi, bioloji və fiziki təsir göstərən mənbələri olan hüquqi şəxslərin atmosfer havasının mühafizəsini həyata keçirmə qaydası”, “Atılmanın texniki normativlərinin və atılmanın yol verilən həddinin tətbiq edildiyi obyektlərin Siyahısı haqqında” AR NK-nin 2002-ci il 15 aprel tarixli 63 №-li qərarı;

– “Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında” AR NK-nin 2002-ci il tarixli 22 avqust 137 №-li qərarı;

– “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı;

– “Fəaliyyətin məhdudlaşdırılması tələb olunan ayrı-ayrı peşə növlərinin və yüksək təhlükə mənbəyi ilə bağlı işlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nin 2003-cü il 15 fevral 23 №-li qərarı;

– “Psixi pozuntunu nəticəsində şəxsin ayrı-ayrı peşə növlərində və yüksək təhlükə mənbəyi ilə bağlı işlərdə fəaliyyətin yerinə yetirilməsi üçün yararsız hesab edilməsinə əsas verən psixiatriya əks-göstərişlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nin 2003-cü il 15 fevral 24 №-li qərarı;

– “Ətrafdakıları vəərəmlə yoluxdurmaq təhlükəsi olan şəxslərin işləməsi qadağan olunan peşə və vəzifələrin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” AR NK-nin 2003-cü il 6 dekabr 157 №-li qərarı.

Qeyd olunan normativ hüquqi aktlardan əlavə Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu və ya tərəfdar çıxdığı aşağıdakı bir çox beynəlxalq sənədlər ratifikasiya olunaraq əməyin mühafizəsi sferasına daxil edilmişdir:

– “Əməkçilərin ionlaşdırıcı radiasiyadan müdafiəsi haqqında” 115 №-li Konvensiya və eyni adlı 114 №-li Tövsiyə. BƏT. Cenevrə, 1-23 iyun 1960-cı il;

– “Maşınların mühafizə qurğuları ilə təchiz edilməsi haqqında” 119 №-li Konvensiya və eyni adlı 118 №-li Tövsiyə. BƏT. Cenevrə, 5-26 iyun 1963-cü il;

– “Ticarətdə və idarələrdə gigiyena haqqında” 120 №-li Konvensiya və eyni adlı Tövsiyə. BƏT. Cenevrə, 17 iyun-9 iyul 1964-cü il;

– “İş yerlərində havanın çirklənməsi ilə, səslə və titrəyişlə yaranan peşə risklərindən əməkçilərin müdafiəsi haqqında” 148 №-li Konvensiya və eyni adlı Tövsiyə. BƏT. Cenevrə, 1 iyun 1977-ci il.

Əməyin mühafizəsi sahəsində MDB-nin iştirakçısı olan dövlətlərin Hökumət Başçıları Şurasının (HBS) iclasında Azərbaycan Respublikası tərəfindən aşağıdakı Sazişlər imzalanmışdır:

– “Əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş və yaxud sağlamlığı digər şəkildə pozulmuş işçilərə dəymiş zərərin əvəzinin ödənilməsi hüquqlarının qarşılıqlı tanınması haqqında Saziş” - HBS (9 sentyabr 1994, Moskva); 20 iyun 1996-cı il;

– “Əməyin mühafizəsi sahəsində əməkdaşlıq haqqında Saziş” - HBS (9 sentyabr 1994, Moskva); 20 iyun 1996-cı il;

– “Yaşadıqları dövlətdən kənar olarkən işçinin istehsalatda məruz qaldıqları bədbəxt hadisələrin təhqiqatı qaydası haqqında Saziş” - HBŞ (9 sentyabr 1994, Moskva); 20 iyun 1996-cı il.

3. Əməyin mühafizəsi ilə bağlı qəbul olunmuş hüquqi aktların, sənədlərin və standartların düzgün tətbiq olunmasına nəzarət Azərbaycan dövləti tərəfindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanları (DƏM, AR FHN, Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ-mədən Nəzarəti Agentliyi, Azərbaycan Respublikasının Standartlaşdırma, Metrologiya və Patent üzrə Dövlət Agentliyi) vasitəsilə həyata keçirilir. Ona görə də əməyin mühafizəsi sferasına daxil olan normativ hüquqi sənədlərin, standartların və qaydaların yerinə yetirilməsi əmək münasibətlərinin tərəfləri üçün məcburi xarakter daşıyır. Ona görə də əməyin mühafizə qaydalarının pozulmasına görə AR CM-in 137-ci maddəsi ilə cinayət, AR İXM-in 54-cü maddəsinə görə isə inzibati məsuliyyət müəyyən edilmişdir. Qeyd olunan inzibati və cinayət məsuliyyəti ilə bağlı məsələyə AR ƏM-in digər maddələrində geniş yer verildiyindən burada analoji şərh verilməsinə ehtiyac duymuruq.

Maddə 208. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri

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

Maddənin mətnində qeyd olunduğu kimi əməyin mühafizəsi sferasına daxil olan norma və qaydalar, dövlət icra hakimiyyəti orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün idarə və müəssisələrdə, iş yerlərində tətbiq edilir. Maddə üzrə əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerlərində çalışan şəxslərin əhatə dairəsi konkret olaraq göstərilmişdir.

Mövcud əmək qanunvericiliyi üzrə iş yeri dedikdə işçinin haqqı ödənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirildiyi iş yeri, işəgötürən – tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərə 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 qəbul olunur.

İş yerində çalışan bütün şəxslər üçün sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi vəzifəsi işəgötürənə həvalə olunur. İşəgötürən isə öz növbəsində istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliklərinin əmələ gəlməsinə yol verməyən bütün zəruri tədbirləri görməyə borcludur. Bundan əlavə, işəgötürən istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlər üçün normal iş şəraiti yaratmalı, peşələr üzrə ixtisas almalarına hərtərəfli kömək göstərməli, əməyin mühafizə norma və qaydalarına riayət olunmasını təmin etməlidir.

Məhkəmə hökmlərinin icrası yerlərində işləyən məhkumların iş yerlərində isə yuxarıda qeyd olunan əməyin mühafizəsi norma və qaydaları, bu sahədə mövcud olan normativ

*hüquqi aktlarla bərabər beynəlxalq sənədlərdə qeyd olunan müddəalar nəzərə alınmaq-
la tətbiq olunur. Belə ki, Avropa Şurası Nazirlər Komitəsi 23 fevral 1987-ci il tarixdə "Av-
ropa Penitensiar Qaydaları"nı təsdiq edərək iştirakçı dövlətlərə göndərmiş və onlardan
öz milli qanunvericilik aktlarında istifadə olunmasını tövsiyə etmişdir. "Avropa Peniten-
siar Qaydaları"nın azadlıqdan məhrum etmə yerlərində saxlamanın məqsədləri və rejim-
lər başlıqlı IV hissəsində məhbusların ictimai faydalı əməklə məşğul olmaları əsas vacib
aspekt kimi ortaya qoyulmuş və onların əməyindən istifadə zamanı adi cəmiyyətdə olduğu
kimi əmək standartlarına, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarına ciddi
əməl olunması tövsiyə olunmuşdur. Təbii ki, keçmiş SSRİ dövlətinə və indiki MDB məka-
nına daxil olan Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində əməyin mü-
hafizəsi ilə bağlı maddələrdə yuxarıda qeyd olunan tövsiyələr nəzərə alınmışdır.*

*Bundan əlavə yuxarıda qeyd olunan maddəyə uyğun olaraq təbii fəlakətin nəticələri-
nin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqəladə vəziyyətdə işlərin görülməsinə cəlb
edilən şəxslərin çalıxdıqları bütün iş yerlərində əməyin mühafizəsi normaları və qaydala-
rı tətbiq olunur. Belə ki, "Fəvqəladə vəziyyət haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qa-
nununun (8 iyul 2004-cü il) 3-cü maddəsinə və AR Konstitusiyasına görə aşağıdakı hal-
larda fəvqəladə vəziyyət tətbiq olunur:*

– təbii fəlakətlər, epidemiyalar, epizootiyalar, böyük ekoloji və başqa qəzalar;

*– Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün pozulmasına, dövlətə qarşı qiyama
və ya dövlət çevrilişinə yönəldilən hərəkətlər, zorakılıqla müşayiət olunan kütləvi iğtışaş-
lar, vətəndaşların həyatı və təhlükəsizliyi, yaxud dövlət təsisatlarının normal fəaliyyəti
üçün qorxu törədən millətlərarası münaqişələr zamanı.*

*Vətəndaşların təhlükəsizliyi dövlət üçün başlıca vəzifə olaraq qalır. Ona görə də fəv-
qəladə vəziyyət dövlət hakimiyyəti və idarəetmə orqanlarının tətbiq etdikləri elə bir xüsusi
rejimdir ki, bu zaman vətəndaşların hüquq və azadlıqlarının məhdudlaşdırılmasına yol
verilir. Lakin bütün bunlara baxmayaraq, bir daha əhalinin həyat və təhlükəsizliyinin qo-
runması baxımından, təbii fəlakətin aradan qaldırılması zamanı, habelə hərbi və fəvqəla-
də vəziyyət rejimində olan iş yerlərində əməyin mühafizəsi sferasına aid olan norma və
qaydalara əməl olunur.*

Maddə 209. Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri

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

dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək
şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsərlərinin,
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 istiqamət-
ləri 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 təcrübə-
dən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsizlik texnikasının və texnologiyanın səmərəli mü-

hafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vəsaitlərlə həvəsləndirilməsi;

müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraiti yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;

əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində 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 müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması;

istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hökmən təhqiq edilməsi, uçota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi;

istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərərçəkmiş və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafeələrinin sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;

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

əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

Şərh olunan maddədə qeyd olunan əməyin mühafizəsinin əsas prinsiplərinə görə işçilərin sağlamlıqlarının mühafizəsi, insan əməyini yüngülləşdirən yeni texnika və texnologiyanın tətbiqi, təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi dövlət hakimiyyət orqanları, müəssisələr və işəgötürənlərin ən əsas vəzifəsi olaraq qalır.

Qeyd olunan vəzifələrin yerinə yetirilməsi ilə bağlı əməyin mühafizəsinə aid olan normativ hüquqi aktlar ayrı-ayrı sahələr üzrə düzgün tətbiq olunmalı, elmi-praktiki cəhətdən əsaslandırılmalıdır. Bundan əlavə əməyin təhlükəsizliyi, işçilərin sağlamlığı və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilən fəaliyyət növləri müvafiq dövlət orqanları və ictimai təşkilatlar tərəfindən əlaqələndirilməlidir. Ən əsası isə insan amili – işçinin həyat və sağlamlığı müəssisənin istehsal göstəricilərindən üstün tutulmalıdır. Bəzən praktikada istehsalat zəruriyyəti və yaxud digər səbəblər üzündən əməyin mühafizə qaydalarının ziddinə olaraq işçinin əmək funksiyası üzrə nəzərdə tutulan normalardan artıq işlərə cəlb olunması hallarına rast gəlinir. Belə hallar işçinin əmək və istirahət hüququnun pozulması ilə yanaşı gələcəkdə istehsalatda bədbəxt hadisələrin baş verməsinə münbit şərait yaradır. Ona görə də heç bir istehsalat zəruriyyəti və yüksək iqtisadi göstəricilər əməyin mühafizəsi norma və qaydalarının pozulmasına əsas ola bilməz.

Dövlət və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün idarə və müəssisələr üçün vahid tələblər müəyyən edir. Bu tələblərin qanunvericilik aktlarında geniş əks olunması ilə yanaşı, hər bir sahələr üzrə işin spesifikliyinə uyğun olaraq əməyin mühafizəsi standartlarının düzgün tətbiq olunmasına hərtərəfli hüquqi yardım edir. AR ƏM-in sonrakı ayrı-ayrı maddələrində bu məsələlər vahid tam həllə birləşdirilərək geniş xarakterizə olunur.

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 fə-

aliyyət 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.

Maddənin məzmunundan göründüyü kimi işəgötürənlər, işçilər habelə ayrı-ayrı fiziki şəxslər əməyin mühafizəsi problemlərini həll etmək üçün öz ictimai birliklərini yarada bilərlər. Qanunvericilikdə ictimai birliklərin yaradılması və fəaliyyəti "Qeyri-hökumət təşkilatları (ictimai birliklər və fondlar) haqqında" Azərbaycan Respublikasının 13 iyun 2000-ci il tarixli 894- IQ №-li Qanunu ilə tənzimlənir. Qeyd olunan qanuna görə ictimai birlik –təsis sənədlərində müəyyən olunmuş məqsədlərlə ümumi maraqlar əsasında birləşmiş bir neçə fiziki və (və ya) hüquqi şəxsin təşəbbüsü ilə yaradılmış könüllü, özünüidarədən, öz fəaliyyətinin əsas məqsədi kimi gəlir əldə etməyi nəzərdə tutmayan və əldə edilən gəliri öz üzvləri arasında bölməyən qeyri-hökumət təşkilatıdır. Burada mənafe ümumiliyini əməyin mühafizəsi baxımından götürsək, vətəndaşların həyat və sağlamlıqlarının qorunması, təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunması əsas məqsəd sayıla bilər.

Əməyin mühafizəsi sahəsində görülən tədbirlər müvafiq dövlət orqanları ilə ictimai təşkilatlar arasında sıx əməkdaşlıq şəraitində həyata keçirilir. Azərbaycan dövləti əməyin mühafizəsi məsələlərinin həllində ictimai birlik və təşkilatların iştirakının təmin olunması ilə bağlı qəbul olunmuş bir sıra Beynəlxalq Konvensiya və Tövsiyələrə qoşulmuşdur.

Bunlardan ilk və ən əhəmiyyətli Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası tərəfindən çağırılmış və 1948-ci il iyunun 17-də özünün 31-ci sessiyasında toplanmış BƏT Baş konfransı tərəfindən qəbul olunmuş "Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında" Konvensiya sayıla bilər. Konvensiyanın 2-ci maddəsinə görə əməkçilər və sahibkarlar heç bir fərq qoyulmadan özlərinin seçdikləri təşkilatı, buna əvvəlcədən razılıq olmadan, yaranmaq hüququna, eləcə də bu cür təşkilatlara, onların nizamnaməsinə tabe olmaq şərti ilə, daxil olmaq hüququna malikdirlər. Adı çəkilən Konvensiyanın 3-cü maddəsinin 2-ci hissəsində həmçinin dövlət hakimiyyət orqanları bu hüququ məhdudlaşdırıla bilər və ya onun qanuni həyata keçirilməsinə mane olan hər cür müdaxilədən imtina edirlər kimi müddəaları öz əksini tapmışdır.

Bundan əlavə əməyin mühafizəsi sferasına aid olan "Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək üçün üçtərəfli məsləhətləşmələr haqqında" 1976-cı il Konvensiyası, "Müəssisədə əməkçilərin nümayəndələrinin hüquqlarının müdafiəsi və onlara verilən imkanlar haqqında" 1971-ci il 143 Nəli Tövsiyəsi BƏT-ə üzv dövlətlər, o cümlədən Azərbaycan dövləti tərəfindən ratifikasiya edilərək mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq tətbiq olunur.

Otuz dördüncü fəsil

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 Məcələ ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək şəraitinin xüsusiyyətlərinin, əlavə məzuniyyət hü-

ququnun və digər normaların tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:

ağır əmək şəraitli, insan orqanizmi üçün təhlükəli və zərərli olan istehsalatların, iş yerlərinin;

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

işçinin yüksək həssaslılığı, zehni və fiziki gərginliyi tələb olunan avadanlıqların, qurğuların və iş yerlərinin;

qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunması qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin;

əmtələrin 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; (1)

işçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən icbari şəxsi sığorta edilməli olan həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyli istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin respublika üzrə vahid, əhatəli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir.

2. Bu maddənin birinci hissəsində sadalanan siyahılar kütləvi tirajlarla nəşr etdirilməli və iqtisadiyyatın bütün sahələri üzrə 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.

1. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI hissəsi ilə müəyyən edilmişdir ki, hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır. Bu norma AR ƏM-in 207-ci maddəsinin birinci hissəsində bir daha əmək hüquq normaları ilə rəsmiləşdirilmişdir.

2. İqtisadiyyatın hər bir istehsal, qeyri-istehsal, xidmət, elm, mədəniyyət, təhsil və səhiyyə sahələrində müəssisələrin, idarələrin və təşkilatların mülkiyyət formasından asılı olmayaraq hər bir iş yerində təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin yaradılması, əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi, hər bir işçinin sağlamlığının qorunması üçün tədbirlər həyata keçirilməlidir.

Əməyin mühafizəsinin əsas prinsiplərindən biri də işçilərin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulmasıdır.

3. Qanun hər bir müəssisənin əmək şəraitinin xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq əməyin mühafizəsi qaydaları normalarını, hər yerdə eyni qaydada yerinə yetirilməsi üçün normativ hüquqi aktlarla tənzimlənməsini məqsəd-müvafiq bilmiş və həmin aktların təcrübədə tətbiq edilməsinə görə "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"na həmin hüquqi və texniki normaların təsdiq edilməsini mütləq hal kimi tapşırır.

4. AR ƏM-in 221-ci maddəsinin birinci hissəsində normativ hüquqi aktların tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən bu maddənin birinci-səkkizinci abzaslarında nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin xüsusiyyətlərini, əlavə məzuniyyət hüququnun və digər normaların tətbiqi üçün müvafiq siyahıların təsdiq edilməsi nəzərdə tutulur.

5. Bu maddənin birinci hissəsinin birinci-səkkizinci abzaslarında göstərilən əməyin mühafizəsi normalarının müvafiq siyahılarını təsdiq edilməli olan "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanı ilə müəyyən edilir.

6. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 nömrəli fərmanının ikinci bəndi ilə AR ƏM-in 221-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir.

7. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinin birinci abzası ağır əmək şəraitli, insan orqanizmi üçün təhlükəli və zərərli olan istehsalatların, iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi ni nəzərdə tutur.

AR ƏM-in 48-ci maddəsinin beşinci hissəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, işçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbilədən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməlidirlər. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı AR NK-nın 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 №-li qərarı ilə təsdiq edilmişdir ("İşçilərin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbilədən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin) iş yerlərinin Siyahısı").

Bu Siyahıda ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerləri nəzərdə tutulsa da AR ƏM-in 221-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan belə nəticəyə gəlmək olur ki, həmin Siyahı birinci abzasda nəzərdə tutulan ağır əmək şəraitli, insan orqanizmi üçün təhlükəli və zərərli olan həmin istehsalatların, iş yerlərinin siyahısı deyildir.

Qanunun mətnindən (bu maddənin birinci hissəsində) göründüyü kimi, birinci abzasda nəzərdə tutulmuş ağır əmək şəraitli, insan orqanizmi üçün təhlükəli və zərərli olan istehsalatların, iş yerlərinin siyahısı AR ƏM ilə müəyyən edilmiş halda əmək şəraitinin xüsusiyyətlərinin, əlavə məzuniyyət hüququnun və digər normaların tətbiqini təmin edəcəkdir. Deməli, bu Siyahı AR ƏM-in 115-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan siyahı olacaqdır. Lakin bu siyahıda təkcə əmək şəraitinin və əmək funksiyasının xarakterlərinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən zərərli və ağır istehsalatların iş yerləri deyil, əlavə məzuniyyət müddətinə hüquq verən peşə və vəzifələrin və konkret əlavə məzuniyyət müddətlərini göstərən siyahı olacaqdır. Çox təəssüf hissi ilə qeyd edilməlidir ki, həmin siyahı hü günkü günə qədər müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmamışdır.

8. AR ƏM-in 211-ci maddəsinin birinci hissəsinin ikinci abzası işləri yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, saxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin siyahısını nəzərdə tutur.

"İşləri yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, saxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin siyahısı" AR NK-nın 2002-ci il 20 fevral tarixli 30 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

Bu siyahıda işləri yeraltında görülən yeraltı istehsalatlar, saxtalar, tunellər, qurğular və digər iş yerləri 13 sahəyə ayrılmışdır. Bunlar aşağıdakılardır:

- yeraltı dağ-mədən işləri;
- yeraltı üsulla civə filizlərinin çıxarılması;
- kimya sənayesi üzrə yeraltı dağ-mədən işləri;
- mərgülmüş tərkibli filizlər çıxarılan sahə;

- duzlu məhlullar çıxarılan mədən sahələri;
- dağ-mədən şaxtalarının açılması;
- azbest hasilatı; yeraltı dağ-mədən işləri;
- dağ-mədən işlərinin açılması;
- metropolitenlərin, tunellərin və digər yeraltı tikililərin (qurğuların) inşaatı;
- mənzil təsərrüfatı;
- meliorasiya və su təsərrüfatı;
- dəmir yolu nəqliyyatı;
- metropoliten.

9. Təfsir olunan maddənin dördüncü abzasında qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunması qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin siyahısı nəzərdə tutulur.

“Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ya ağır olan istehsalatların peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı” AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunmuşdu.

Bu Siyahı XXXVIII bölməyə, hər bölmə isə bir və ya bir neçə sahəyə bölünür. Bu Siyahıya metal emalı; tikinti quraşdırma və təmir tikinti işləri; tikinti materiallarının istismarı; mədən işləri; qeoloji kəşfiyyat və topoqrafiya-qeologiya işləri; quyuların qazılması; neft və qaz hasilatı; qara metallurgiya; əlvan metallurgiya, elektrik stansiyalarının avadanlıqlarının istismarı; elektrik stansiyalarının və şəbəkələrinin avadanlıqlarının təmiri; elektrotexnika sahələri; radiotexnika və elektron sahəsi; uçan aparatların istehsalı və təmiri; gəmiqayırma və gəmi təmiri; kimya istehsalatı və digər istehsalatların və s. iş yerlərinin siyahısı daxil olmuşdur.

10. “Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı” AR NK-in 2000-ci il 24 mart tarixli 58 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Bu Siyahı da XXXV bölmədən ibarətdir, hər bölmə isə bir və ya bir neçə iş yeri sahəsinə ayrılır. Məsələn üçün siyahının I-ci bölməsi “Dağ-mədən işləri, metropolitenlərin, tunellərin və xüsusi təyinatlı yeraltı qurğuların tikintisi” adlanır. Bu bölmədəki əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatlarda, iş yerlərində və yeraltı işlərdə yaşı 18-dən az olan işçilərin işləməsi qadağan olunan peşələr iki iş sahəsinə bölünür. Bunlar: “Yeraltı işlər” və “Zənginləşdirmə, aqlomerasiya, briketləşdirmə” iş sahələrinə ayrılır. Siyahının VIII-ci bölməsi “Neft-kimya istehsalı adlanır”. Göstərilən bölmə aşağıdakı istehsal sahələrinə və ya iş yerlərinə ayrılır. Bunlar:

- a) rezin qarışıqlarının istehsalı və emalı. Rezin qarışığının istehsalı və təkrar emalı sahəsinə;
- b) rezin-texniki məmulatlarının, rezin ayaqqabıların və çox işlənən rezin məmulatlarının istehsalına;
- c) şintlərin istehsalı, bərpası və təmirinə;
- ç) sintetik kauçukun və neft-kimya məhsullarının istehsalına;
- d) regeneratın, texniki kardonun istehsalına;
- e) texniki asbest məmulatlarının istehsalı sahələrinə ayrılır.

Bu bölməyə daxil edilən ayrı-ayrı iş yerlərində adı siyahıda göstərilən peşələrə (vəzifələrə), yaşı 18-dən az olan işçilərin işə qəbulu və ya bu sahələrdə həmin peşələrdə işlədilməsi qəti qadağan olunur.

11. Şərh edilən maddənin beşinci abzasında nəzərdə tutulan əmtəələrin istehsalı, işlərin (xidmətlərin) görülməsi (göstərilməsi) zamanı istifadəsi qadağan olunan kimyəvi radioaktiv və digər yüksək təhlükə mənbəli maddələrin siyahısı hələ ki AR NK tərəfindən təsdiq edilməmişdir.

12. "İşçinin peşə xəstəliyinə tutulması ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısı" AR NK-nin 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

Bu Siyahı AR NK-nin 1993-cü il 16 mart tarixli 146 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Peşə xəstəliklərinin siyahısı" əsasında hazırlanmışdır. Odur ki, "İşçilərin peşə xəstəliklərinə tutulması ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" AR NK-nin 2002-ci il 14 yanvar tarixli 7 nömrəli qərarının 2-ci bəndi ilə "Peşə xəstəliklərinin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" AR NK-nin 1993-cü il 16 mart tarixli 146 nömrəli qərarı qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir.

AR NK bu qərarı ilə Azərbaycan Respublikasının Səhiyyə Nazirliyinə və Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə tapşırılmışdır ki, "İşçinin peşə xəstəliyinə tutulması ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısına dair təlimatı birlikdə təsdiq etsinlər.

"İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısı"nda işçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin dəqiq adı, xəstəliyin adı və peşə xəstəliklərini törədən istehsalat faktorları göstərilir.

13. AR ƏM-in 211-ci maddəsinin birinci hissəsinin 7-ci abzasında nəzərdə tutulmuşdur ki, işçilərin bu istehsalatda bədbəxt hadisələrdən icbari şəxsi sığorta edilməli olan həyat üçün yüksək təhlükə mənbəli istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin respublika üzrə vahid əhatəli Siyahuları və onların təbii qaydaları bugünkü günədək AR NK tərəfindən təsdiq edilməmişdir.

2004-cü il 7 iyun tarixli 82 nömrəli qərar ilə razılaşdırılmış AR NK, AHİK və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2004-cü və 2005-ci illər üçün Baş Kollektiv Saziş" in 5.1.2-ci və 5.1.3-cü bəndlərində nəzərdə tutulmuşdur ki, "İstehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari şəxsi sığorta haqqında" Qanun layihəsinin hazırlanmasını və "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanına əsasən Əmək Məcəlləsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarına həvalə olunmuş normativ hüquqi aktların işlənməsi və həmin qanuna uyğunlaşdırılmasını təmin etməyi tərəflər öhdələrinə götürürlər.

14. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinin səkkizinci abzası "Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının 2001-ci il 20 fevral tarixli Qanunu ilə AR ƏM-in 211-ci maddəsinə əlavə edilmişdir.

15. "Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2000-ci il 14 aprel tarixli Qanununun ("Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" 2001-ci il 20 fevral tarixli Azərbaycan Respublikası Qanununun V hissəsi ilə əlavə edilmişdir. Həmin qanunun 6-cı maddəsinin sonuncu abzası ilə müəyyənləşdirilmişdir ki, yoluxucu xəstəliklərin baş verməsinin yüksək riski ilə əlaqədar profilaktik peyvəndlərin məcburi aparılması tələb olunan işlərin Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunur.

16. "Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2000-ci il 17 iyun tarixli 353 nömrəli Fərmanı ilə müəyyən edilmişdir ki, qanunun altıncı maddəsinin altıncı hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir.

17. "Epidemik göstərişlərə görə məcburi profilaktik peyvəndlər tələb olunan yoluxucu xəstəliklərin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" AR NK-nın 2000-ci il 28 noyabr tarixli 209 nömrəli qərarı ilə "Epidemik göstərişlərə görə məcburi profilaktik peyvəndlər tələb olunan yoluxucu xəstəliklərin Siyahısı təsdiq edilmişdir. Bu siyahıya epidemik göstərişlərə görə məcburi profilaktik peyvəndlər tələb olunan beş yoluxucu xəstəlik nəzərdə tutulmuşdur. Bunlar:

- a) qara yara;
- b) qarın yatalağı;
- c) lentospiroz;
- ç) taun;

d) tulyaremiya xəstəlikləridir (Bax: "Epidemik göstərişlərə görə məcburi profilaktik peyvəndlər tələb olunan yoluxucu xəstəliklərin Siyahısı"na).

18. Bu Siyahının adından görüldüyü kimi bura bütün yoluxucu xəstəliklərin Siyahısı deyil, yalnız epidemik göstərişlərə görə məcburi profilaktik peyvəndlər tələb olunan xəstəliklərin adı daxil edilmişdir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, əməyin mühafizəsi baxımından müəssisənin işçilərinin can sağlamlığının qayğısına qalmaq, iş yoldaşlarına və ətrafdakılara bu və ya digər yoluxucu xəstəliklərin keçirilməsinə yol verməmək, habelə müəyyən xəstəliyi olan işçilərin təhlükəsizliyini təmin etmək məqsədi ilə əmək fəaliyyətini məhdudlaşdıran Siyahıları da müvafiq icra hakimiyyəti orqanları ayrı-ayrı vaxtlarda qəbul etmişdir.

19. "Azərbaycan Respublikasında vərəmlə mübarizə haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 13-cü maddəsinin sərəlvhəsi "Əhalinin vərəmdən mühafizəsi" adlanır. Bu maddədə göstərilir ki, ətrafdakıları vərəmlə yoluxdurmaq təhlükəsi olan şəxslərin işləməsi qadağan olunan peşə və vəzifələrin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunur.

"Azərbaycan Respublikasında vərəmlə mübarizə haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2000-ci il 15 iyun tarixli Fərmanının 2-ci hissəsi ilə həmin Qanunun 13-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanı"nın səlahiyyətlərini AR NK həyata keçirir "Ətrafdakıları vərəmlə yoluxdurmaq təhlükəsi olan şəxslərin işləməsi qadağan olunan peşə və vəzifələrin Siyahısı" AR NK-nın 2003-cü il 6 dekabr tarixli 157 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

Bu Siyahı AR ƏM-in 211-ci maddəsinin birinci hissəsinin səkkizinci abzası təsiri altına düşmüşür. Bu Siyahı yalnız AR ƏM-in 48-ci maddəsinə müvafiq olaraq işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən və sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələrdən keçirilərkən rəhbər tutulmalıdır. Belə Siyahılar sırasında AR NK-nın 2000-ci il 15 mart tarixli 47 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Narkomanlar üçün məhdudiyətlər qoyulmuş peşə növlərinin və vəzifələrin Siyahısını, AR NK-nın 2002-ci il 17 oktyabr tarixli 161 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Dövlət sirri təşkil edən məlumatlarla işləməyi istisna edən xəstəliklərin Siyahısı-

ni", AR NK-nın 2003-cü il 15 fevral tarixli 23 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Fəaliyyətinin məhdudlaşdırılması tələb olunan ayrı-ayrı peşə növlərinin və yüksək təhlükə mənbəyi ilə bağlı işlərin Siyahısını və sair qərarlarını göstərmək olar.

"Psixiatriya yardımı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 3 sentyabr tarixli 574 nömrəli Fərmanının 2-ci bəndinin ikinci abzasının icrasını təmin etmək məqsədi ilə AR NK-nın 2003-cü il 15 fevral tarixli 24 nömrəli qərarı ilə "Psixi pozuntu nəticəsində şəxsin ayrı-ayrı peşə növlərində və yüksək təhlükə mənbəyi ilə bağlı işlərdə fəaliyyətinin yerinə yetirilməsi üçün yərsiz hesab edilməsinə əsas verən psixiatriya əks-göstərişlərin Siyahısı" təsdiq edilmişdir.

20. İqtisadiyyatın hər bir sahəsi üzrə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı AR ƏM-in 211-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş Siyahıları kütləvi sürətdə nəşr etdirərək tabeliklərində olan bütün müəssisə, idarə, təşkilatlara və habelə bu müəssisə, idarə və təşkilatların həmkarlar ittifaqları komitələrinə göndərməlidir. Bu Siyahılar bütün müəssisələrin müvafiq struktur bölmələrində və həmkarlar ittifaqları komitəsində olmalıdır. İstər müəssisə, idarə və təşkilatın müvafiq struktur bölmələrinin (əməyin mühafizəsi şöbəsi, texniki şöbə, istehsalat şöbəsi) rəhbərləri, istərsə də həmkarlar ittifaqı təşkilatı işçilərin həmin Siyahılar ilə tanış olmasına hər cür şərait yaratmalıdır.

İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 3 yanvar tarixli 1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir

- 1. Yüksəklikdə və hündürə qalxmaqla yerinə yetirilən işlər, habelə qaldırıcı qurğulara xidmət göstərən işçilər.*
- 2. Dövlət meşə mühafizəsi, meşənin qırılması, daşınması və ilkin emalı ilə əlaqədar işlər.*
- 3. Neft-qaz sənayesində, o cümlədən dəniz qazmasında işlər.*
- 4. Bütün növ yeraltı işlər.*
- 5. Hidrometeorologiya stansiyalarında, yüksək dağlıq, çöl rabitə qurğularında, çətin coğrafi iqlim şəraitində olan işlər.*
- 6. Ucqar, çətin keçilən, bataqlıq və dağlıq rayonlarda geoloji kəşfiyyat, topoqrafik, tikinti və s. işlər.*
- 7. Qara və əlyan metallurgiya üzrə zəhərli fiziki, termik, kimyəvi təsirlərlə bağlı bütün növ işlər.*
- 8. Kənd təsərrüfatında zəhərli kimyəvi maddələrlə tozlandırma və çiləmə işləri, bu maddələrin daşınması, yüklənməsi, boşaldılması işləri.*
- 9. Partlayıcı maddələrdən istifadə etməklə aparılan işlər, iqtisadiyyatın partlayış və yanğın təhlükəsi olan istehsalat sahələrindəki işlər.*
- 10. Mexaniki avadanlıqlarda (tokar, frezer və digər ştamplayıcı preslərdə) iş.*
- 11. Bütün növ nəqliyyatın hərəkəti ilə bilavasitə əlaqədar olan işlər.*
- 12. Radioaktiv və elektromaqnit şüalanma ilə bağlı işlər (rentgen müayinə kabinetləri, radioaktiv maddələrlə işləyən laboratoriyalar, radio və telequrğular və s.)*
- 13. Kimya sənayesində toksiki maddələrlə təmasda olan bütün işçilər.*
- 14. Təzyiç altında olan qablara xidmət edən aparatçılar.*
- 15. Maşinist (ocaqçı), qazanxana operatorları, qaz nəzarəti xidməti işçiləri.*
- 16. Odlu silah daşımaq və tətbiq (istifadə) etməyə icazəsi olan hərbişdirilmiş müha-fizə, xüsusi rabitə, inkassasiya aparatı xidməti, bank sistemi və digər idarə və xidmət or-qanlarının işçiləri.*
- 17. Qazdan xilas etmə xidməti, açıq qaz və neft fontanlarının qarşısının alınması və ləğv edilməsi üzrə hərbişdirilmiş hissələr və dəstələr, nazirlik və idarələrin hərbişdi-rilmiş dağ və dağ xilas etmə komandaları, yanğından mühafizə xidməti işçiləri.*
- 18. 127 V və daha yüksək gərginlikli qurğulara xidmət göstərən, operativ dəyişmələr edən və həmin gərginlik altında iş aparan personal.*
- 19. Heyvandarlıq fermalarının işçiləri.*
- 20. Su kəməri qurğularına, su ehtiyatı anbarlarına xidmət göstərən və bilavasitə suyun təmizlənməsində iştirak edən işçilər.*

21. Növündən asılı olmayaraq bütün elektrikli işləyən və avtonəqliyyat, traktor və özü yeriyan maşınların sürücüləri.

22. Yeyinti məhsulları müəssisələrinin, süd fermalarının, süd mətbəxlərinin, ərzaq bəza və anbarlarının qida maddələri ilə, onların istehsalı, saxlanması və satılması ilə təmasda olan işçilər, o cümlədən həmin sahədə olan əşyaların sanitariya təmizliyi və təmiri ilə məşğul olan işçilər, eləcə də ərzaq məhsullarının nəqliyyat vasitələrində daşınması zamanı onlarla bilavasitə təmasda olan şəxslər.

23. İşə, ticarət müəssisələrinin, o cümlədən bütün idarələrin, nəqliyyatın bütün növlərində və vağzallarda bufet və qida bloklarının işçiləri, nəqliyyat bələdçiləri.

24. İşçiləri tibbi müayinədən keçməli olan müəssisə, idarə və təşkilatlarda istehsalat təcrübəsindən əvvəl və sonrakı müddətdə texnikumların, ixtisas, ümumtəhsil, ali məktəblərin tələbələri.

25. Bütün tədris-tərbiyə müəssisələrinin işçiləri.

26. Uşaq və yeniyetmələrin (mövsümi) sağlamlıq müəssisələrinin işçiləri.

27. Məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin işçiləri.

28. Müalicə-profilaktika müəssisələrində, sanatoriya, istirahət evləri, pansionat, əlil və qocalar evlərində bilavasitə xəstələrin qidalanması ilə əlaqədar olan işçilər.

29. Doğum evlərinin (şöbələrin), uşaq xəstəxanalarının (şöbələrin), yenidoğulmuşların, vaxtından qabaq doğulmuşların patologiyası şöbələrinin tibbi işçiləri.

30. AİDS xəstəliyinin diaqnostikası və müalicəsi ilə məşğul olan, bilavasitə onlarla təmasda olan tibb işçiləri.

31. Dərman maddələrinin hazırlanması, qablaşdırılması və satışı ilə məşğul olan aptek, farmaseptik zavod və fabrikin işçiləri.

32. Kompüter operatorları və proqramçıları.

33. Əhaliyə sanitar-gigiyenik, məişət xidməti göstərən müəssisələrin işçiləri (hamamçı, duş işçiləri, bərbər, manikür, pedikür, kosmetika kabinələrinin işçiləri, camaşırxana, kimyəvi təmizləmə məntəqələrinin fəhlələri və s.).

34. Üzgüçülük üzrə məşqçilər, təlimatçılar, müalicəvi su prosedurları ilə məşğul olan işçilər.

35. Mehmanxana və yataqxanaların xadimləri, oradakı mərtəbə növbəçiləri, yataqxana komendantları.

Fəaliyyətin məhdudlaşdırılması tələb olunan ayrı-ayrı peşə növlərinin və yüksək təhlükə mənbəyi ilə bağlı işlərin Siyahısı

*Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il
15 fevral tarixli 23 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir*

- 1. Yüksəklikdə və hündürə qalxmaqla, habelə qaldırıcı qurğular, stasionar şəkildə quraşdırılmış və səyyar yükqaldıran mexanizmlər, eskalatorlar, kanat yolları, funikulyor və liftlər, o cümlədən körpülü, portal və qülləli kranlar, vişkalar, sərnişin və yük liftləri, asma sərnişin və yük kanat yollarına xidmətlə bağlı yerinə yetirilən işlər.*
- 2. Dövlət meşə mühafizəsi, meşənin qırılması, ağacların daşınması və ilkin emalı ilə əlaqədar işlər.*
- 3. Neft-qazçıxarma sənayesində (magistral neft-qaz boru kəmərləri daxil olmaqla), o cümlədən dəniz qazması və geoloji kəşfiyyatla əlaqədar işlər.*
- 4. Dağ-mədən işləri, faydalı qazıntıların saflaşdırılması üzrə və yeraltı şəraitdə aparılan bütün növ işlər.*
- 5. Hidrometereologiya stansiyalarında, yüksək dağlıq, çöl rabitə qurğularında, çətin coğrafi iqlim şəraitində olan işlər.*
- 6. Ucqar, çətin keçilən, bataqlıq və dağlıq rayonlarda geoloji kəşfiyyat, topoqrafik, tikinti və s. işlər.*
- 7. Qara və əlvan metallurgiya üzrə zərərli fiziki, termik, kimyəvi təsirlərlə bağlı, qara və əlvan metalların əridilməsi və bunun nəticəsində ərintilərin alınması üzrə bütün növ işlər.*
- 8. Kənd təsərrüfatında zəhərli kimyəvi maddələrlə tozlandırma, çiləmə və bu maddələrin daşınması, yüklənməsi, boşaldılması işləri.*
- 9. Partlayış, zəhərlənmə, güclü zəhərlənmə, tezəlovlanma, tezəlişmə təhlükəsi olan istehsalat sahələrindəki işlər.*
- 10. Təhlükəli yüklərin qəbulu, saxlanması, yüklənməsi və boşaldılması, hava, dəniz, dəmir yolları və avtonəqliyyat vasitələri ilə daşınması, təhlükəli yükləri daşıyan vaqonların, xüsusi sistemlərin və konteynerlərin yuyulması və təmizlənməsi ilə bağlı işlər.*
- 11. Mexaniki avadanlıqlarda (tokar, frezer və digər ştamplayıcı preslərdə) işlər.*
- 12. Bütün növ nəqliyyatın hərəkəti ilə bilavasitə əlaqədar olan işlər, o cümlədən nəqliyyat bələdçiliyi.*
- 13. Radioaktiv və elektromaqnit şüalanma ilə bağlı işlər.*
- 14. Neft-kimya, neft emalı və kimya sənayesində toksiki maddələrlə əlaqədar olan bütün işlər.*
- 15. Təzyiq altında olan və suqızdırıcı avadanlıq və qurğulara xidmətlə bağlı bütün işlər.*
- 16. Maşinist (ocaqçı), qazanxana operatorları və qaz nəzarəti xidmətində olan bütün işlər.*
- 17. Odlu silah daşımaq və tətbiq (istifadə) etməyə icazəsi olan hərbişədirilmiş mühafizə, xüsusi rabitə, inkassasiya aparatı xidməti, bank sistemində olan bütün işlər.*
- 18. Qazdan xilasetmə xidməti, açıq qaz və neft fontanlarının qarşısının alınması və ləğv edilməsi, dağ və dağ- mədən xilasetmə və yangından mühafizə xidməti ilə bağlı işlər.*

19. Növündən asılı olmayaraq elektrik gərginliyi altında olan qurğulara xidmətlə bağlı işlər.
20. Heyvandarlıq fermalarındakı bütün işlər.
21. Su kəməri qurğularına, su ehtiyatı anbarlarına xidmətlə bağlı bütün işlər.
22. Yeyinti məhsulları müəssisələrində, südçülük fermalarında, süd mətbəxlərində, ərzaq baza və anbarlarında qida maddələri ilə, onların istehsalı, saxlanması ilə bağlı bütün işlər.
23. İlaşədə, ticarət müəssisələrində, o cümlədən bütün müəssisələrin, nəqliyyatın və vağzalların bufet və qida bloklarında olan işlər.
24. Tədris-tərbiyə müəssisələrində olan bütün işlər.
25. Uşaq və yeniyetmələrin sağlamlıq müəssisələrində olan bütün işlər.
26. Məktəbəqədər uşaq müəssisələrində olan bütün işlər.
27. Müalicə-proflaktika müəssisələrində, sanatoriya, istirahət evləri, pansionat, əlil və qocalar evlərində bilavasitə xəstələrin qidalanması ilə əlaqədar olan işlər.
28. Xəstələrin diaqnostikası və müalicəsi ilə bağlı, o cümlədən doğum evlərində (şöbələrində) uşaq xəstəxanalarında (şöbələrində) yenidoğulmuşların, vaxtından qabaq doğulmuşların patologiyası şöbələrində olan işlər.
29. Dərman maddələrinin hazırlanması, qablaşdırılması və satışı ilə məşğul olan apteklərdə, farmasevtik zavod və fabriklərdə olan işlər.
30. Kompüter operatorları və proqramçıları.
31. Əhaliyə sanitar-gigiyenik, məişət xidməti göstərən müəssisələrdə olan işlər.
32. Üzgüçülük üzrə məşqlər, təlimlər, müalicəvi su prosedurları ilə bağlı işlər.
33. Mehmanxana və yataqxanalarda məsul və xidməti işlər.

Psixi pozuntu nəticəsində şəxsin ayrı-ayrı peşə növlərində və yüksək təhlükə mənbəyi ilə bağlı işlərdə fəaliyyətin yerinə yetirilməsi üçün yararlı hesab edilməsinə əsas verən psixiatriya əks-göstərişlərin Siyahısı

*Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il
15 fevral tarixli 24 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir*

1. Şizofreniyanın bütün formaları (davamlı remissiya halları istisna olmaqla).
2. Psixotik hallar.
3. Epilepsiya şəxsiyyət dəyişiklikləri ilə.
4. Davamlı kəskin nevroz halları.
5. Psixopatiyalar dekompensasiya halında.

Ətrafdakıları vərəmlə yoluxdurmaq təhlükəsi olan şəxslərin işləməsi qadağan olunan peşə və vəzifələrin Siyahısı

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 6 dekabr tarixli 157 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir

1. Ağciyər vərəminin açıq forması, bəlgəmdə mikobakteriyalar aşkar edilməyən fəal ağciyər vərəmi, svişləri olan ağciyərdən kənar vərəm, bakteriouriyalar, üz və əl dərisinin vərəmi ilə tutulmuş şəxslərin:*

- 1.1. doğum evlərinin (şöbələrinin) bütün peşələri və vəzifələri;*
- 1.2. körpələr və məktəbəqədər yaşlı uşaqlar üçün təlim-tərbiyə müəssisələrinin (uşaq məsləhətxanaları, uşaq bağçaları və körpə evləri) bütün peşələri və vəzifələri;*
- 1.3. 18 yaşa qədər şəxslərin təlim və tərbiyə aldıkları müəssisələrin (uşaq evləri, orta ümumtəhsil məktəbləri, texniki peşə məktəbləri, fəhlə-gənclər məktəbləri və digər xüsusi təhsil müəssisələri) bütün peşələri və vəzifələri;*
- 1.4. 18 yaşa qədər şəxslər üçün sağlamlaşdırıcı və idman müəssisələrinin bütün peşələri və vəzifələri;*
- 1.5. 18 yaşa qədər şəxslər üçün ümumi profilli (xəstəxana, poliklinika, sanatoriya) və vərəm əleyhinə müəssisələrin (şöbələrin) bütün peşələri və vəzifələri.*

2. Ağciyərlərində qeyri-aktiv vərəm xarakterli dəyişikliyi olan şəxslərin:

- 2.1. doğum evlərinin (şöbələrinin) bütün peşələri və vəzifələri;*
- 2.2. körpələr və məktəbəqədər yaşlı uşaqlar üçün təlim-tərbiyə müəssisələrinin (uşaq məsləhətxanaları, uşaq bağçaları və körpə evləri) bütün peşələri və vəzifələri.*

3. Ağciyər vərəminin açıq forması, kəskinləşmə fazasında olan fəal ağciyər vərəmi, svişlərin olması ilə qeyri-ağciyər formalı vərəm bakteriouriyaları ilə tutulmuş şəxslərin:*

*3.1. böyükklər üçün qeyri-vərəm profilli müalicə-profilaktika müəssisələrinin (xəstəxanalar, poliklinikalar, sanatoriyalar, sanatoriya-profilaktoriyalar, istirahət evləri, pansionatlar, turist bazaları, əlillər evləri və s.) sanitarları və tibb bacıları, burun-qulaq, boğaz həkimləri, stomatoloqları, diş protezi düzəldənləri, böyükklər üçün qeyri-vərəm profilli müalicə-profilaktika müəssisələrinin və vərəm əleyhinə müəssisələrin, sanator-kurort müəssisələrinin qida blokunun bütün peşələri və vəzifələri;***

3.2. ictimai-iaşə müəssisələrinin bütün peşələri və vəzifələri, həmçinin ərzaq xammalı, yarımfabrikatlar və hazır məmulatlarla təmasda olan, ərzaq məhsullarının hazırlanması, saxlanması, daşınması və satışı, eləcə də istehsal prosesində istifadə olunan inventarların, ləvazimatların, taraların təmizlənməsi, yuyulması, dezinfeksiyası və təmiri ilə bağlı olan peşələr və vəzifələr;

3.3. südçülük, heyvandarlıq, eləcə də quşçuluq fermalarının bütün peşələri və vəzifələri;

3.4. dərman preparatlarının hazırlanması, qablaşdırılması və satışı ilə məşğul olan müəssisələrin və apteklərin bütün peşələri və vəzifələri;

3.5. uşaq əşvaları, dərman və ərzaq məhsulları üçün kağız taralar hazırlayan müəssisələrin bütün peşələri və vəzifələri;

3.6. əhaliyə sanitar-gigiyenik və bəzi digər əhəmiyyətli məişət xidməti göstərən müəssisələrin bütün peşələri və vəzifələri (hamamçı, duşxanaların bütün peşələri və vəzifələri,

bərbər, manikür, pedikür, kosmetika kabinələrinin bütün peşələri və vəzifələri, çamaşırxana, kimyəvi təmizləmə məntəqələrinin fəhlələri və s.), habelə oyun avtomatları zallarının bütün peşələri və vəzifələri;

3.7. üzgüçülük üzrə məşqçilər, təlimatçılar, müalicəvi su prosedurları ilə məşğul olan peşə və vəzifələr;

3.8. dəmiryolu sərnişin vaqonlarının bələdçiləri və sərnişinlərlə birbaşa təmasda olan şəxslər;

3.9. ərzaq mallarının sürücü-ekspeditorları, taksi və marşrut-taksi maşınlarının sürücüləri;

3.10. sərnişin hava yolları heyətinin peşə və vəzifələri;

3.11. yataqxana və qonaq evlərinin bütün xidməti peşə və vəzifələri (xidmətçiləri, qulluqçuları, mərtəbə gözətçiləri, ümumi ayaqyolularının və duşxanaların xadimələri, yataqxana komendantları);

3.12. su kəməri qurğularına, su ehtiyatı anbarlarına xidmət göstərən və bilavasitə suyun təmizlənməsində iştirak edən şəxslər;

3.13. uşaq atelyeləri və tikiş emalatxanalarının paltarbiçənləri, tikişçiləri;

3.14. kitabxanalarda uşaqlara xidmət göstərən kitabxanaçılar;

3.15. uşaq oyuncaqları istehsalı ilə məşğul olan müəssisələrin bütün peşələri və vəzifələri (evdə istehsal edənlər daxil edilməklə);

3.16. ev şəraitində kütləvi istehsal edilən əşya və ləvazimatların (dezinfeksiya edilməyən) hazırlanması ilə məşğul olan şəxslər;

3.17. uşaq geyimləri və oyuncaqları, dərslik və məktəb ləvazimatı satıcıları;

3.18. ev xidmətçiləri;

3.19. balıq sənayesi və su nəqliyyatında qida məhsullarını hazırlayan və sərnişinlərlə bilavasitə təmasda olan şəxslər.

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.

1. Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi dövlətin bu sahəyə yönəldilmiş əsas təşkilatçılıq siyasəti, normativ hüquqi aktların istehsalın tələblərinə müvafiq hazırlanması, qəbul edilməsi, işçilərin əməyinin sağlam və təhlükəsizliyinə təminat verilməsi və habelə işçilərin əməyinin mühafizəsi hüququnun təmin edilməsi ilə əlaqədardır.

AR ƏM-in 212-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulduğu kimi əməyin mühafizəsinə dair vahid dövlət siyasəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən həyata keçirilir.

2. AR ƏƏSMN əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətini işləyib hazırlayarkən və həyata keçirərkən bu maddədə nəzərdə tutulmuş aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir:

– nazirliklərin, dövlət komitələrinin, dövlət konsernlərinin, şirkətlərin və idarələrin, işəgötürənlərin vəzifələrini müəyyənləşdirir;

– əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və əməyin mühafizəsi, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi sahəsində onların fəaliyyətini əlaqələndirir və ona nəzarət edir;

– əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı sahəsində müəssisələrdə dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir.

“Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası arasında və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatının Milli Konfederasiyasında 2006-2007-ci illər üçün Baş Kollektiv Saziş”in 5-ci bəndi “Əmək hüquqlarının müdafiəsi, əməyin mühafizəsi, texniki və ekoloji təhlükəsizlik” məsələlərinə həsr edilmişdir. Burada göstərilir ki, əmək hüquqlarının müdafiəsini, əməyin mühafizəsini, texniki və ekoloji təhlükəsizliyi əməkdaşlığın əsas istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirərək tərəflər aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

Əmək hüquqlarının müdafiəsini, əməyin mühafizəsini, texniki və ekoloji təhlükəsizliyi əməkdaşlığın əsas istiqamətlərindən biri kimi qiymətləndirərək Tərəflər aşağıdakı öhdəlikləri götürürlər:

əməyin mühafizəsi üzrə program hazırlamaq;

təbii və texnogen fəvqəladə vəziyyətdə əhalinin və ərazinin müdafiəsi barədə qanun layihəsini hazırlamaq;

əməyin mühafizəsi sahəsinə işəgötürənin maraq və məsuliyyətini artıran iqtisadi mexanizmi gücləndirmək məqsədilə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi;

qanunvericiliklə müəyyən olunmuş normalar daxilində işçilərin sağlam və təhlükəsiz əməyinin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi məqsədilə xüsusi geyim və ayaqqabılara, digər fərdi mühafizə vasitələrinə, müalicəvi-profilaktik yeməklərə, süd və ona bərabər tutulan digər məhsullara və vasitələrə sərf olunan xərclərin gəlirdən çıxılması barədə Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməsinə dair təkliflər hazırlamaq;

aşağıda göstərilən normativ sənədlərin hazırlanmasını və tətbiq edilməsini təmin etmək: yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin əməyin mühafizəsi üzrə sertifikat-pasportunun verilməsi qaydaları;

peşə xəstəliklərinin təhqiqatı və uçota alınması qaydaları;

müəssisələr və təşkilatlar müflisləşdikdə, ləğv edildikdə və ya onların vəsaiti olmadıqda xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərə, ailə başçısını itirmiş ailələrə ödənclərin verilməsi üzrə təkliflər hazırlamaq;

əməyin mühafizəsi tələblərinin gücləndirilməsi məqsədilə əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üzrə təkliflər hazırlamaq;

respublika ekologiya və radiasiya şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün görülən tədbirlər haqqında əhalini sisteməlik məlumatlandırmaq;

qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin ilkin və dövrü tibbi müayinədən keçirilməsini təmin etmək və bu istiqamətdə nəzarəti gücləndirmək;

əmək şəraitindən asılı olaraq işçilərin müalicəvi-profilaktik yeməklərlə təmin olunmasına nəzarəti gücləndirmək;

Tərəflər razılığa gəlirlər ki, işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə qabaqcadan razılaşmalar aparılmasının kollektiv müqavilələrə daxil edilməsi tövsiyə edilir.

3. Əvvəllər qüvvədə olmuş "Əməyin mühafizəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 8-ci maddəsində göstərilən funksiyaları Azərbaycan Respublikasının hökuməti - AR NK həyata keçirirdi.

AR ƏM qəbul edilərkən həmin funksiyalar AR ƏƏSMN-ə verildi.

4. AR ƏƏSMN Azərbaycan Respublikası nazirliklərinin, dövlət komitələrinin, dövlət konsernlərinin, şirkətlərinin və idarələrinin aşağıdakı vəzifələrini müəyyənləşdirir:

– sahə həmkarlar ittifaqlarının və işçilərin, sahibkarların iştirakı ilə əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasəti səviyyəsində yeridilən fəaliyyətinin əsas istiqamətlərini müəyyən edir və nəzərdə tutulan tədbirləri həyata keçirir;

– əməyin mühafizəsi üzrə sahə standartlarını, normalarını, qaydalarını, təlimatlarını və başqa normativ aktları hazırlayır, istehsalat təyinatlı obyektlərin tikintisi və yenidən qurulması, layihələrinin, yeni texnoloji proseslərin və avadanlıqların təhlükəsizlik standartlarına, əməyin mühafizəsi və gigiyenası qaydalarına və normalarına uyğun olub-olmamasını müəyyənləşdirmək üçün onları ekspertizadan keçirir.

Müəssisələrdə mülkiyyətçinin və işəgötürənlərin əməyin mühafizəsi sahəsində vəzifələri, AR ƏM-in "Əməyin mühafizəsi" bölməsinin bir sıra maddələri ilə yanaşı, 215-ci maddəsi ilə də tənzimlənir. (Ətraflı bax: AR ƏM-in 215-ci maddəsinin şərhinə).

Azərbaycan Respublikasında əməyin mühafizəsi haqqında ən mühüm normativ hüquqi aktlar AR NK tərəfindən təsdiq edilir.

Azərbaycan Respublikasının əməyin mühafizəsi qanunvericiliyi Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi tərəfindən ratifikasiya edilmiş BƏT-in bir sıra konvensiyalarının normalarına tam müvafiqdir. Məsələn üçün: Əməyin mühafizəsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi BƏT-in "Dənizçilərin tibbi müayinəsi barədə (1946-cı il) 73 nömrəli Konvensiyasını; "Zəhmətkeşlərin ionlaşdırıcı radiasiyadan müdafiəsi haqqında" 105 nömrəli (1960-cı il) Konvensiyasını; "Maşınların qoruyucu qurğularla təchiz edilməsi haqqında" 119 nömrəli (1963-cü il) Konvensiyasını; "Ticarətdə və idarələrdə əməyin gigiyenası haqqında" 120 nömrəli (1964-cü il) Konvensiyasını; "Ticarətdə əməyin təftişi haqqında" 81 nömrəli (1946-cı il) Konvensiyasını və s.-i ratifikasiya etmişdir.

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 keçiril-

məsinin 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.

Şərh olunan maddəyə uyğun olaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, habelə dövlət konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri öz səlahiyyətləri daxilində əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan mühüm həyati əhəmiyyətə malik bir sıra tədbirləri həyata keçirirlər. Belə ki, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün iş yerlərində həyata keçirilməsinin əsas istiqamətlərini aşağıdakı qaydada müəyyən edirlər:

– müəssisənin iqtisadi inkişafında əməyin mühafizəsi işinin daha üstün qaydada təşkil olunması;

– əməyin mühafizəsini ümumdünya, regional və yerli səviyyədə təmin etmək məqsədində beynəlxalq əməkdaşlığın qurulması və inkişaf etdirilməsi;

– insanların həyat və sağlamlığı üçün təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi.

Əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan normativ-hüquqi aktlar əsasən ümumi və sahəvi normalara ayrılır. Əməyin mühafizəsi sahəsində ümumi normalar bir qayda olaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən qəbul olunaraq bütün iş yerlərində, o cümlədən ölkənin hüddudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda, və digər iş yerlərində həyata keçirilir. Əməyin mühafizəsinin sahəvi normaları isə ümumi normalarla yanaşı, işin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla ayrı-ayrı müəssisə, idarə və təşkilatlar tərəfindən öz səlahiyyətləri daxilində qəbul olunaraq tətbiq edilir.

Əməyin mühafizəsi sahəsində qəbul olunan normativ-hüquqi sənədlərin əksəriyyəti bir qayda olaraq müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatları ilə razılaşdırılaraq tətbiq olunur.

Belə ki, təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının ərazisində fəaliyyət göstərən bütün müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatları, işğötürənlərin nümayəndəli orqanları müvafiq icra hakimiyyəti orqanları ilə birlikdə əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan müddəalara əməl olunmasında dövlət siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edirlər. Qeyd olunan dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan normativ-hüquqi aktların qəbulu və tətbiqi yuxarıda adı çəkilən qurumların üzərinə düşən ən əsas vəzifələrdən biridir.

Qeyd olunan dövlət siyasətinin həyata keçirilməsinin əsas istiqamətlərini müəyyən edən səlahiyyətli dövlət orqanları hər bir işçi üçün əməyin mühafizəsinin elmi əsaslarla tətbiqinin təşkilində, istehsal sahələrində yeni texnika və texnologiyanın tətbiqilə əlaqədar ağır fiziki əməyin azaldılmasında, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsində maraqlı olmalıdır.

Ona görə də müvafiq icra hakimiyyəti orqanları əməyin mühafizəsi üzrə AR ƏM-in 211-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulan normativ hüquqi aktları hazırlayır və təsdiq edilməsini təmin edirlər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 211-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin şərhinə). Bundan əlavə qeyd olunan müvafiq icra hakimiyyəti orqanları öz səlahiyyətləri daxilində əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan təhlükəsizlik texnikası, istehsalat sanitariyası və gigiyenası normalarını qəbul etməklə yanaşı, iş yerlərində onların elmi əsaslarla tətbiq olunması üçün lazımi tədbirlər görürlər.

Qanunvericiliyə görə təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün iş yerlərində əməyin mühafizəsi, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi işəgötürənin birbaşa vəzifə borcuna aid edilir. Həmkarlar ittifaqı işkilatları isə "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun (24 fevral 1994, № 792) "Əməyin mühafizəsi sahəsində həmkarlar ittifaqlarının hüquqları" haqqında 13-cü maddəsinə uyğun olaraq iş yerlərində işçilərin əməyin mühafizəsini tənzim edən qanunvericiliyə, istehsalat zədələri nəticəsində əmək xəsarətinə görə zərərin ödənilməsinə, əmək şəraiti, istehsalat sanitariyası normalarına işəgötürən tərəfindən əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsində iştirak edirlər.

AR ƏƏSMN-in Kollegiyasının 1999-cu il 14 dekabr tarixli 25-4 nömrəli və AHİK İcraiyə Komitəsinin 1999-cu il 24 noyabr tarixli 14/2 nömrəli qərarı ilə "Əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların və təlimatların işlənilib hazırlanmasına dair metodiki tövsiyələrin təsdiq edilməsi barədə" müvafiq normativ akt qəbul olunmuşdur. Həmin akta uyğun olaraq AR ƏƏSMN "Əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların və təlimatların işlənilib hazırlanmasına dair metodiki tövsiyələr"i təsdiq etmişdir. Yuxarıda qeyd olunan metodiki tövsiyələr şərh olunan maddəyə uyğun olaraq hazırlanmışdır. Belə ki, əməyin mühafizəsi ilə bağlı qayda və təlimatların tərtib edilməsi, onların saxlanması, istifadəsi, tərtib edilməsi şərtlərinə olan tələblər və eyni zamanda həmin təlimatlara yenidən baxılıb işlənməsi, müəssisələrin bu təlimatlarla təmin olunması qaydaları metodiki tövsiyələrdə öz əksini tapmışdır.

Qeyd: İşəgötürənlərin həmkarlar ittifaqları və digər səlahiyyətli orqanların qərarına əsasən əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin tərkibinə işçilərin əmək şəraitinin və sağlamlığının yaxşılaşdırılmasına yönəldilmiş başqa işlər də daxil ola bilər. Qeyri-istehsal sahələri üçün (ticarət, mədəniyyət və s.) habelə xidmət, istismar, təmir, montaj, elektrik qurğularının qurulması ilə bağlı proseslər, teleradio və rabitə müəssisələri, daşınma, saxlanılma prosesləri ilə bağlı əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlər tövsiyələrdə göstərilən tədbirlərdən seçilə bilər.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, habelə konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri öz səlahiyyətləri daxilində inzibati təcili qaydasında müəssisələrin rəhbər işçilərinin və mütəxəssislərinin əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan bilik və bacarıqlarının qəbul olunmuş normativlərə uyğun olaraq mütəmadi qaydada yoxlanılmasını həyata keçirirlər.

Əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan norma və qaydalar üzrə müvafiq təlim keçmədən, tələb olunan normativlər yerinə yetirilmədən və bu sahə üzrə bilikləri yoxlanılmadan işə cəlb olunan işçilərə görə işəgötürən və yaxud onun bu sahəyə cavabdeh olan məsul şəxsləri inzibati məsuliyyət daşıyır.

Əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, habelə konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin

birlikləri öz səlahiyyətləri daxilində əməyin mühafizəsi ilə bağlı zəruri tədbirləri görür və bu istiqamətdə başlıca amil sayılan istehsalatda zədələnmə hallarının, fərdi peşə xəstəliklərinin qarşısını almaq üçün müəyyən tədbirləri həyata keçirirlər. Bunlar əsasən əməyin mühafizəsi sistemində daxil olan sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılması, istehsal prosesində əmək təhlükəsizliyini təmin edən cihazların, qurğuların və digər qoruyucu vasitələrin hazırlanmasını təşkil etmək və zəruri hallarda müəssisələri qeyd olunan avadanlıqlarla təmin etməkdən ibarətdir.

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 mülkiyyətçilərə yardım göstərilməsi üçün onların pay iştirakı və digər vəsaiti hesabına əməyin mühafizəsi üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məqsədli fondlar yaradır və bu fondların vəsaitinin təyinatı üzrə xərclənməsini təmin edirlər.

AR Konstitusiyasının 142-ci maddəsinə uyğun olaraq yerlərdə özünüidarəni bələdiyyələr həyata keçirir. Yeni Konstitusiyasının qəbul olunması ilə bağlı bələdiyyə fəaliyyəti konstitusion hüquqi qüvvəyə malik olmuş və bu sahədə müəyyən qanunvericilik bazası yaradılmışdır. "Bələdiyyələrin statusu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun (2 iyul 1999-cu il, № 698-iQ) qəbul olunması ilə əlaqədar yerli özünüidarənin fəaliyyəti üçün kifayət qədər hüquqi, sosial-iqtisadi, maliyyə əsaslarının tənzimlənməsi üçün müəyyən şərait yaradılmışdır. Qeyd olunan Qanunun 2-ci maddəsinə uyğun olaraq bələdiyyələr haqqında əsas anlayışlar aşağıdakı qaydada verilmişdir:

Bələdiyyə – qanunla müəyyən edilmiş ərazi hüdudları daxilində yerli özünüidarəetmə formasıdır.

Bələdiyyə orqanları – bələdiyyə tərəfindən yaradılan, yerli əhəmiyyətli məsələləri həll etmək səlahiyyətləri verilən və dövlət orqanları sistemində daxil olmayan seçkili və başqa orqanlardır.

Yerli əhəmiyyətli məsələlər – bələdiyyə əhalisinin həyat fəaliyyətinin bilavasitə təmin edilməsi ilə bağlı AR Konstitusiyası və qanunları ilə müəyyənləşdirilən məsələlərdir.

Əsas anlayışlardan görüldüyü kimi, bələdiyyələr bir qayda olaraq yerli əhəmiyyətli məsələləri həll etmək üçün yaradılan qeyri-dövlət təşkilatıdır. Ona görə də bələdiyyələrin müxtəlif təyinatlı layihələrin həyata keçirilməsində müstəqil qərar qəbul etmək səlahiyyəti vardır. Bələdiyyələr yerli sosial müdafiə və sosial inkişaf proqramlarını həyata keçirərkən fəaliyyətdə olan və yaxud yenidən qurulan istehsal sahələrinin, yaşayış və qeyri-yasayış obyektlərinin istifadəyə verilməsi zamanı təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etməklə yanaşı, dövlət sanitariya-gigiyena və texniki nəzarəti həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanları ilə birlikdə əməyin mühafizəsi qaydalarının qorunmasını da təmin edirlər.

Bundan əlavə, yerli bələdiyyə orqanları müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən həyata keçirilən ekoloji təhsil və maarifləndirmə üzrə dövlət proqramlarının hazırlanma-

sında yaxından iştirak edə bilər. Belə ki, AR NK-nin 2003-cü il 2 iyun tarixli Qərarı ilə təsdiq edilmiş "Ekoloji təhsil və maarifləndirmə üzrə dövlət proqramlarının tərtib edilməsi Qaydaları"na uyğun olaraq müvafiq dövlət proqramları AR Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyi tərəfindən hazırlanır. Qeyd olunan dövlət proqramlarının hazırlanmasında digər dövlət hakimiyyəti və yerli özünü idarə orqanları (o cümlədən bələdiyyələr), qeyri-hökumət təşkilatları və vətəndaşlar iştirak edə bilərlər.

Mövcud qanunvericiliyə görə, bələdiyyə orqanlarına bu sahədə, habelə yerli əhəmiyyətli məsələlərin həllində geniş səlahiyyətlər verilmişdir. Belə ki, bələdiyyə orqanları təbəçiliklərində olan ərazi üzrə əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsini təmin etmək üçün, ilk növbədə, bu sahə üzrə norma və standartları, qüvvədə olan normativ hüquqi aktları bilməlidir. Bələdiyyə tərəfindən qəbul olunan qərarlar ərazidə yerləşən hüquqi və fiziki şəxslərin hüquq və səlahiyyətlərinin pozulmasına yönəlmədiyi hallarda təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, həmin ərazidə yerləşən bütün hüquqi və fiziki şəxslər üçün məcburi xarakter daşıyır. İndiki bazar iqtisadiyyatı şəraitində fiziki və hüquqi şəxslər fəaliyyət göstərdiyi ərazidə istənilən regional və digər sosial-iqtisadi problemlərlə qarşılaşır və bu problemlərin həll olunmasına çalışırlar. Belə bir halda məsələlərin həllinin ən optimal yolu ərazidə fəaliyyət göstərən yerli özünüidarəetmə orqanlarının potensial imkanlarından maksimum səmərəli istifadə etməkdir.

Belə ki, bələdiyyə orqanları yerli ekoloji və sosial-iqtisadi proqramların həyata keçirilməsi ilə bərabər, həm də yerli infrastrukturun inkişaf etdirilməsində ərazidə fəaliyyət göstərən müəssisələrin köməyindən istifadədə maraqlı olmalıdır. Ona görə də bu istiqamətdə görülən işlərin həyata keçirilməsi zamanı ərazidə fəaliyyət göstərən mülkiyyətçilərlə qarşılıqlı razılığa uyğun olaraq məqsədli fondlar yaradıla bilər. Bələdiyyə orqanları isə öz növbəsində yerli sahibkarlarla birlikdə yaradılmış məqsədli fondlardan istifadə edərkən ərazidə fəaliyyət göstərən müəssisələrdə təhlükəsizlik texnikası və istehsalat sanitariyası, o cümlədən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunması işlərinin təşkilinə vəsait ayrılmasına çalışmaqqla yanaşı, əhəlinin sağlamlığını qoruyan digər tədbirləri də həyata keçirməlidirlər.

Maddə 215. Əməyin mühafizəsi sahəsində mülkiyyətçinin və işəgötürənlərin vəzifələri

Müəssisənin mülkiyyətçisi 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.

Qanun hər bir iş yerində əmək funksiyasını həyata keçirən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək vəzifəsini müəssisənin mülkiyyətçisinə və işəgötürənə həvalə etmişdir.

Şərh olunan maddə hər bir işçinin iş yerində sağlam əmək şəraitini təmin etmək üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi üzrə mövcud olan bütün normaların və qaydaların yerinə yetirilməsini bilavasitə müəssisənin mülkiyyətçisinin və işəgötürənin cavabdeh olduğunu nəzərdə tutur.

Əməyin mühafizəsi sahəsində müəssisənin mülkiyyətçisinin və işəgötürənin əsas vəzifələrini iki qrupa ayırmaq olar.

Birinci qrupa daxil edilən vəzifələr – müəssisənin mülkiyyətçisinin və işəgötürənin vəzifələridir. Bura əsasən əməyin mühafizəsi üzrə xidməti yaratmaq, bu xidmətin fəaliyyətini təşkil etmək, işini planlaşdırmaq, əməyin mühafizəsi ilə əlaqədar həyata keçirilməli olan bütün işlərin maliyyələşdirilməsi, əməyin mühafizəsi üzrə nəzarət funksiyalarını təşkil etməkdir.

İkinci qrupa isə müəssisə mülkiyyətçisinin və işəgötürənin əməyin mühafizəsi üzrə daxil edilmiş vəzifələri - işçilərin təhlükəsiz əmək şəraitində işləmək hüququnu faktiki olaraq həyata keçirməkdir.

Müəssisənin mülkiyyətçisinin və işəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş birinci qrupa daxil edilən konkret vəzifələri aşağıdakılardır:

– iş yerlərində sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılması;

– işçilərə lazımi sanitariya-məişət və müalicə profilaktik xidmətinin təşkili;
– işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliği;

– müvafiq icra hakimiyyəti orqanının (burada nəzərdə tutulan "müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR ƏƏSMN həyata keçirir) müəyyən etdiyi müddətdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün görülən tədbirlərin nəticələri haqqında statistik hesabatın verilməsi.

Müəssisənin mülkiyyətçisinin və işəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş ikinci qrupa daxil edilən konkret vəzifələrinə isə:

– əməyin mühafizəsi üzrə standartların, normaların və qaydaların bütün tələblərinə əməl edilməsi;

– binaların, qurğuların, avadanlıqların və texnoloji proseslərin təhlükəsizliyinə riayət edilməsi;

– əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalicə-profilaktik yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların verilməsi;

– normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməsi;

– işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin təlimatlandırılması, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsi və əməyin mühafizəsinin təbliği;
– kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların daxil edilməsi və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməsi.

5. AR ƏM-in 215-ci maddəsində müəssisə mülkiyyətçisinin və işəgötürənin əməyin mühafizəsi sahəsində vəzifələri müfəssəl deyildir. Əməyin mühafizəsi sahəsində onların vəzifələri bu Məcəllənin “Əməyin mühafizəsi” bölməsinin bir sıra maddələrində açıq ifadə olunmuşdur.

Əməyin mühafizəsi sahəsində müəssisə mülkiyyətçisinin və işəgötürənin əməyin mühafizəsi sahəsində vəzifələrinə bir çox müəssisələr, o cümlədən əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsi (221-ci maddənin üçüncü hissəsi), sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi (222-ci maddə), istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı üçün əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqana məlumat verməsi (217-ci maddəsinin birinci hissəsi) və sair işlərin və tədbirlərin həyata keçirilməsi daxildir.

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, müvəkkilərinin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tövsiyələrinə əməl etmək.

1. Hər bir istehsalat sahəsinin iş yerlərində əməyin mühafizəsini təmin etmək, təhlükəsiz əmək şəraitini yaratmaq işəgötürənin vəzifəsi olsa da, əmək müqaviləsi ilə işləyən hər bir işçinin də əməyin mühafizəsi sahəsində qanunvericiliklə müəyyən edilmiş vəzifələri vardır.

Bu vəzifələr müəyyən edilmiş qaydada əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normativ hüquqi aktlarda (qaydalarda, təlimatlarda) nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükəsizliyi, gigiyenası və yanğına qarşı mühafizə tədbirlərini öyrənmək, mənimsəmək və əmək prosesində həmin qaydalara dönmədən əməl etməkdir.

2. İşçilər əməyin mühafizəsi sahəsində qanunvericiliklə müəyyən edilmiş bu və ya digər təhlükəsizlik texnikası, gigiyena, yanğına qarşı mühafizə tədbirlərini yaxşı bilmələri ilə yanaşı, həm də müntəzəm olaraq əməyin mühafizəsi üzrə normaları, qaydaları, təlimatları barədə biliklərini artırmalı, iş yeri üzrə rəhbərliyin (şöbə müdirinin, sex rəisinin, briqadirin və s.) tapşırıqlarına, tövsiyələrinə və məsləhətlərinə riayət etməlidirlər.

3. Tutduğu peşəsindən və vəzifəsindən asılı olmayaraq, istehsalatın müəyyən qurğularında, dəzgəhlərində, partlayış və həyat üçün təhlükəli olan hər hansı bir işin görülməsinə müəyyən edilmiş qaydada buraxılışı olmayan işçinin bu avadanlıqlarla (qurğular, dəzgahlar və s.) işləməyə başlamasına yol verilmir.

İstehsalatın zərərli və təhlükəli iş yerlərində ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçiyə əvvəlcədən işəgötürən tərəfindən orada əməyin mühafizəsi qaydaları öyrədilməli, ondan imtahan qəbul edilməli və vaxtaşırı əməyin mühafizəsi üzrə biliyi müəyyən edilmiş qaydada yoxlanılmalıdır. İşçi isə əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq biliklərə yiyələnməyə borcludur.

4. Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrindən biri də istehsalatın müəyyən sahələrində işləmələri ilə əlaqədar onlara verilmiş xüsusi geyimi və ayaqqabını geyməklə işi yerinə yetirməli, texnoloji prosesdə əməyin mühafizəsi üzrə normalarda, qaydalarda və təlimatlarda nəzərdə tutulmuş fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrindən lazımınca istifadə etməlidirlər. Lakin təcrübədə bəzi işçilər onlara verilmiş xüsusi geyimdən və ayaqqabıdan iş vaxtı əmək prosesində istifadə etmirlər. Bu isə istehsalatda əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına, ən başlıcası isə işçinin özünün sağlamlığına mənfi təsir göstərir, müəyyən zədələr almalarına, orqanizmin müəyyən hissəsinə xəsarət yetirilməsinə səbəb olur. Belə hallar işçinin sağlamlığına xələf gətirməklə yanaşı, həm də işin ritmik gedişini pozur, iş vaxtının itkisinə səbəb olur və s.

5. Yeraltı ağır və zərərli iş yerlərində işçilər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş vaxtda tibbi müayinədən keçməlidirlər. İşin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işçilər tibbi müayinədən qrup və ya fərdi qaydada keçirlər. Fərdi qaydada işçinin tibbi müayinədən keçməsi vaxtını qanunvericiliyə müvafiq olaraq, işəgötürən müəyyən edir. İşçinin vaxtaşırı tibbi müayinədən keçdiyi dövrdə iş yeri (vəzifəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır.

Vaxtaşırı tibbi müayinədən keçməli olan işçilərin bundan imtina etmək hüququ yoxdur. İşçinin belə hərəkətləri əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilməlidir.

6. Əməyin mühafizəsi normalarına əməl etməyən, sərləncarlığı, etinasızlığı, hərəkəti və ya hərəkətsizliyi nəticəsində özünü və başqa iş yoldaşlarını təhlükəyə məruz qoyan, xüsusi geyim, ayaqqabı, eynək və s. fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrindən istifadə etməyərək əmək vəzifələrini yerinə yetirən işçilərin də belə hərəkətləri əmək intizamını pozma kimi qiymətləndirilir və onlar bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara riayət edilməklə intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilərlər.

7. Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-də əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrinə dair ayrıca maddə yox idi. Hazırda qüvvədən düşmüş "Əməyin mühafizəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 12-ci maddəsində belə norma nəzərdə tutulmuşdu və bu maddə "İşçilərin vəzifələri" adlanırdı.

Əgər həmin Qanunun 12-ci maddəsində əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin dörd vəzifəsi müəyyən edilmişdirsə, AR ƏM-in 216-cı maddəsində həmin vəzifələr daha da genişləndirilərək altıya çatdırılmışdır. Belə ki, əvvəlki qanunda AR ƏM-in 216-cı maddəsinin altıncı və yeddinci abzasları yox idi.

Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrinin genişləndirilməsi, hər şeydən əvvəl, onların sağlamlığının qayğısına qalmaq və istehsalatlarda bədbəxt hadisələrə yol verilməməsi işinə xidmət edir.

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

1. İşəgötürən istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq hadisənin təhqiqatının aparılması üçün dərhal həmin hadisə baş verən günü əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqana məlumat verməyə borcludur.

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan daxil olmuş məlumat əsasında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada komissiya yaradır və baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil edir.

3. Bədbəxt hadisənin təhqiqatı başa çatdıqdan sonra işəgötürən tərəfindən bir gündən gec olmayaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq akt tərtib edilməli və onun bir nüsxəsi mütləq zərərçəkən işçiyə təqdim olunmalıdır.

4. Bədbəxt hadisənin baş vermə faktını gizlədən, aparılan təhqiqat barədə müvafiq akt tərtib etməkdən boyun qaçıran işəgötürən, onun səlahiyyətli vəzifəli şəxsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

5. Bədbəxt hadisələrin təhqiqinin, uçotunun aparılması bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydalar əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş normativ hüquqi aktla tənzimlənir.

1. Uzun illərin təcrübəsi göstərir ki, istehsal və qeyri-istehsal müəssisələrində bədbəxt hadisələrin baş verməsinə əsas səbəblər - əməyin mühafizəsi normalarının yaxşı mənimsənilməməsi, əməyin mühafizəsi qaydalarına riayət edilməməsi, avadanlıqların və qurğuların istismar qaydalarına əməl olunmaması, əmək və icra intizamının pozulması və sairə hallar olur. Buna görə də hər bir müəssisədə baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatını və uçotunu aparmaq, onun səbəblərini öyrənmək, gələcəkdə belə hallara yol verilməməsinin qarşısı alınması üçün müvafiq tədbirlərin həyata keçirilməsi, bədbəxt hadisəyə səbəb olmuş təqsirli şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi məqsədini güdür.

2. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələr barəsində işəgötürən bədbəxt hadisənin baş verdiyi günü hadisənin təhqiqatını aparmaq üçün bölgə üzrə DƏM-ə və ya birbaşa DƏM-in Mərkəzi Aparatına məlumat verməlidir.

Bədbəxt hadisə Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ Mədən Nəzarəti Agentliyinin nəzarəti altında olan obyektlərdə baş vermişsə, onda işəgötürən bu Agentliyə də məlumat verməyə borcludur. İşəgötürən eyni zamanda istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisənin ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq tabeçiliyində olduğu nazirliyə və AHİK-ə (əgər işçilər bu həmkarlar təşkilatının üzvüdürsə) məlumat verməlidir. Bu məlumatda müəssisənin adı, onun tabe olduğu yuxarı orqanın adı və ünvanları, hadisənin baş verdiyi tarix, vaxt, hadisənin baş verdiyi şərait (hadisə baş verərkən yerinə yetirilən işin və ya istehsalat qəzasının təsviri), bədbəxt hadisənin nəticəsi, bədbəxt hadisədən zərərçəkənlərin ümumi sayı, o cümlədən həlak olanların sayı, zərərçəkənlərin (həlak olanların) soyadı, adı, atasının adı, yaşı, peşəsi, vəzifəsi göstərilməlidir. Məlumatı müəssisənin rəhbəri və ya baş mühəndisi imzalamalıdır.

Tibb sanitar hissəsi, səhiyyə (tibb) məntəqəsi, poliklinika, xəstəxana, təcili yardım və dövlət tibb idarələri onlara tibbi yardım üçün müraciət edən istehsalatlarda xəsarət almış işçilər (o cümlədən ezamiyyətdə olanlar) barəsində DƏM-ə məlumat verməlidirlər.

3. Bədbəxt hadisənin təhqiq edilməsinə əsas işəgötürənin, zərərçəkənin, mətbuat vasitələrinin, hüquq-mühafizə orqanlarının, tibb müəssisələrinin, respublikada fəaliyyət göstərən əməyin mühafizəsinə nəzarət orqanlarının və həmkarlar ittifaqları təşkilatının bədbəxt hadisənin baş verməsi haqqında yazılı və yaxud şifahi məlumatı ola bilər. Bu halda məlumat araşdırılır. Lazım gəldikdə bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılması üçün komissiya yaradılır.

4. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisənin ağırlıq dərəcəsiindən asılı olmayaraq, bütün növ xəsarətlər, bir nəfərin həlak olması və qrup halında baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı DƏM rəisinin (və yaxud onun tapşırığı ilə bölgə üzrə dövlət əmək müfəttişliyinin) əmri ilə yaradılmış komissiya tərəfindən aparılır.

Bədbəxt hadisə - işçinin ölümü, əlahiddə ağır nəticəli bədbəxt hadisələrin və ya qəzaların təhqiqatı AR ƏƏSMN-in əmri ilə yaradılmış komissiya tərəfindən aparılır. "Əlahiddə ağır nəticələr" deyildikdə beş və daha artıq işçinin həlak olduğu bədbəxt hadisə başa düşülür.

İşçinin xəsarət alması ilə nəticələnən bədbəxt hadisələrin təhqiqatının aparılması üçün yaradılan Təhqiqat Komissiyasının tərkibi sədrdən - DƏM-in vəzifəli şəxslərindən, üzvləri isə - işəgötürənin və müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin nümayəndələrindən ibarət olur. Bədbəxt hadisə nəticəsində iki-dörd işçinin ölümü və ya əlahiddə ağır nəticələnən bədbəxt hadisələrin, qəzaların tədqiqatını aparmaq üçün yaradılan Təhqiqat Komissiyası tərkibinə sədr və üzvlər daxil edilir. Bu Təhqiqat Komissiyasını tərkibinə sədr - DƏM-in vəzifəli şəxslərindən (rəhbər işçilərdən) biri, üzvləri isə-sahə həmkarlar ittifaqı Respublika Komitəsinin və ya Azərbaycan Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyasının, müəssisənin, əgər onun təbəçiliyi üzrə yuxarı orqanı varsa, bu orqanın nümayəndələri daxil edirlər.

5. Əgər bədbəxt hadisə barəsində DƏM-ə müəssisənin işəgötürəni müəyyən edilmiş qaydada və vaxtında məlumat verməmişdirsə, gizlədilmiş bədbəxt hadisə hali, dövlət nəzarət orqanları, həmkarlar təşkilatı tərəfindən aşkar edilərsə və yaxud belə məlumat gütləvi informasiya vasitələrindən (qəzet, jurnal, məqalələr, radio, televiziya verilişləri) və digər mənbələrdən daxil olarsa, bədbəxt hadisənin gizlədilməsi səbəbləri DƏM tərəfindən araşdırılmalı, lazım bilindiyyə hallarda müəssisənin işəgötürənin nümayəndəsinin iştirakı olmadan qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada bədbəxt hadisənin təhqiqatı aparılmalıdır.

6. Bədbəxt hadisələr Naxçıvan Muxtar Respublikasının ərazisində yerləşən müəssisələrdə baş verdikdə, təhqiqat komissiyası Naxçıvan Muxtar Respublikasının müvafiq orqanları tərəfindən yaradılır və tərkibi qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq olaraq rəsmiləşdirilir.

7. Xarici dövlətlərin ərazilərində fəaliyyət göstərən müəssisələrdə və yaxud dünya okeanında Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə baş vermiş bədbəxt hadisənin tədqiqatı həmin müəssisələrin (gəmilərin) rəhbərinin (kapitanının) əmri ilə tərkibi müəssisə (gəmi) işçilərindən ibarət olan komissiya tərəfindən aparılır.

8. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə nəticəsində işçilərin səhhətinin pozulması ilə əlaqədar təhqiqatlar aşağıdakı hallarda aparılır:

a) əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən (o cümlədən ezamiyyət zamanı), həmcinin işəgötürənin tapşırığı olmadan belə müəssisələrin manafəvi üçün hər hansı fəaliyyət göstərərkən;

b) müəssisəyə məxsus və müəssisənin sifarişi əsasında kənar təşkilatlardan verilmiş nəqliyyatda işə gedərkən, yaxud işdən qayıdarkən;

c) müəssisənin ərazisində, yaxud başqa iş yerində iş vaxtı müəyyən edilmiş fasilələr də daxil olmaqla işçi işə başlamazdan əvvəl və ya işi qurtarıb, müəssisədən çıxan vaxt ərzində;

ç) keçirildiyi yerdən asılı olmayaraq, müəssisə tərəfindən iməcilik tədbirləri keçirildiyi müddətdə;

d) işçinin qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ya ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddətdə;

e) istehsal avadanlıqlarında və obyektlərində qəza zamanı;

ə) növbə istirahətində olan işçilər (bələdçi, refrijator briqadasının işçisi, növbədə olan sürücü, dəniz, çay və hava nəqliyyatının ekipaj üzvləri, növbə ekspedisiya üsulu ilə işləyənlər və başqaları növbə (vaxta) qəsəbəsinin ərazisində olduğu vaxt;

f) işçilər xidmət obyektlərinin arasında hərəkət etməklə (iş vaxtı ictimai nəqliyyatda, yaxud piyada gedərkən, həmçinin işgötürənin və ya onun vəzifəli şəxslərinin tapşırığını yerinə yetirərkən fəaliyyət göstərdikləri müddətdə;

g) işgötürənin yazılı sərəncamına əsasən, əmək vəzifələrini şəxsi minik maşınında yerinə yetirdiyi vaxt;

ğ) əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən işçiyə başqa şəxs tərəfindən bədən xəsarəti yetirildikdə, yaxud o öldükdə;

h) əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən itkin düşmələr, zədələnmələr, suda boğulmalar, ildırım vurmalar, heyvan və həşəratlarla təmas nəticəsində dəymiş zədələnmələr, həmçinin təbii fəlakətlər (zəlzələlər, sürüşmələr, daşqınlar, qasırğalar və s.) zamanı.

9. "İşçilərə bədbəxt hadisə nəticəsində vurulan xəsarət" deyildikdə əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən işçinin bədən üzvlərinin, toxumalarının zədələnməsi ilə sağlamlığının qəflətən və kəskin pozulması halları başa düşülməlidir.

10. DƏM tərəfindən yaradılmış komissiya üzvləri istehsalatda bədbəxt hadisələri təhqiq edərkən aşağıdakı halları istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə kimi rəsmiləşdirmir və uçota almır:

- təbii ölüm;
- özüne qəsd;
- intihar hadisələri;
- həmçinin cinayət törədilərkən;
- şəxsi məqsədlər üçün hər hansı işlə məşğul olarkən;
- dəniz istehsalat obyektlərində çimərkən;
- əgər balıq ovlamaq əmək fəaliyyəti ilə əlaqədar deyildirsə, balıq ovlayarkən;
- işçilərin təşəbbüsü ilə nahar fasilələrində və ya işdən sonra idman tədbirləri keçirilərkən işçilərin xəsarət alması və ya ölümü.

Təbii ölüm faktı məhkəmə tibb ekspertizasının rəyi ilə, özüne qəsd, intihar və cinayət faktları isə hüquq-mühafizə orqanları tərəfindən təsdiq edilməlidir.

Texniki ekspertlərin, aromatik, narkotik və digər bu cür maddələrin istehsalat prosesində istifadəsi ilə bağlı olmayan alkoqol zəhərlənməsi və onunla bağlı ürək-damar sisteminin dayanması, insult, asfiksiya, hərəkətlərin koordinasiyasının pozulması və fiziki dumanlanması səbəblərindən baş vermiş bədbəxt hadisələr istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə kimi qiymətləndirilmir. Buna görə də istehsalatda baş vermiş hadisə kimi rəsmiləşdirilmir və uçota alınmur.

11. Təhqiqatın nəticəsi barədə tərtib olunmuş akta qanunvericiliklə müəyyən edilmiş sənədlər (hər bir zərər çəkən üçün İZ formalı aktın sürəti; hadisə yerinin planı; sxemləri (eskizləri); müşahidə protokolları və fotosəkillər; ekspert komissiyasının yaradılması barədə sərəncam (qərar, əmr); zərərçəkənin aldığı xəsarətin xarakteri və ağırlıq dərəcəsi

(ölümünün səbəbləri haqqında tibbi rəy və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər sənədlər) əlavə edilərək DƏM-ə göndərilir.

İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə zərərçəkənin mənsub olduğu təşkilat tərəfindən uçota alınır.

12. Təhqiqat komissiyası istehsalatda baş vermiş hadisənin səbəblərini və iş yerinin şəraitini təhqiq edir, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının, standartlarının pozulmasına yol vermiş şəxsləri aşkar edir, hadisənin şahidlərindən və zərərçəkəndən izahatlar alır, bədbəxt hadisənin səbəblərini və onların aradan qaldırılması üzrə tədbirləri göstərməklə lazımi nüsxələrdən ibarət təhqiqat aktı tərtib edir və müəssisə tərəfindən hadisə barədə İZ formalı aktın düzgün olmasına nəzarət edir.

13. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatı başa çatdıqdan sonra işəgötürən tərəfindən bir gündən gec olmayaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada İZ formalı akt tərtib edilməli və onun bir nüsxəsini mütləq hal kimi zərərçəkən işçiyə təqdim etməlidir.

14. Bədbəxt hadisələrin xüsusi təhqiqat materiallarını işəgötürən öyrənməli, hadisənin baş vermə səbəblərinin aradan qaldırılması üçün tədbirlər planı hazırlamalı, bu işdə təqsirli olan vəzifəli şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi və barəsində müvafiq inzibati tənbeh tədbirləri tətbiq olunması üçün əmr verməlidir.

15. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması AR NK-nin 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydaları" ilə tənzimlənir.

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. Müəssisələrin və istehsal vasitələrinin layihələri dövlət ekspertizasından keçirilməli, istehsal vasitələrinin sınaq nümunələri isə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunun yoxlanması üçün dövlət sınaqlarından çıxarılmalıdır.

3. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının tələbləri ilə sifarişçi və ya icraçı layihənin (nümunənin) əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədi ilə müvafiq təşkilatları və mütəxəssisləri cəlb etməklə öz hesabına müstəqil ekspertiza keçirilməsini təşkil etməlidirlər.

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

1. Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsində qeyd olunduğu kimi, əməyin mühafizəsi norma və qaydalarına, təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə uyğun gəlməyən istehsal sahələrinin, obyektlərin, qurğuların layihələşdirilməsinə, tikintisinə, yenidən qurulmasına, işə salınmasına və istismarına, texnologiyanın tətbiqinə yol verilmir.

Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanları əməyin mühafizəsi norma və qaydalarına ciddi əməl olunmasına nəzarəti həyata keçirir, zəruri hallarda iş fəaliyyət növündən asılı olmayaraq hüquqi və fiziki şəxslər barəsində istehsal fəaliyyətinin dayandırılması haqqında müvafiq qərar qəbul edirlər.

Şərh olunan maddədən göründüyü kimi, istehsal obyektləri, qurğular layihələşdirilərkən və istismara verilərkən əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə əməl olunması başlıca şərt olaraq irəli sürülür. Belə ki, "Texniki təhlükəsizlik haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununa (2 noyabr 1999-cu il, №733-İQ) uyğun olaraq təhlükəsizlik texnikası anlayışı – avtomatik nəzarət və tənzimləyici cihazlar, qoruyucu qurğular, müşahidə, xəbərvermə, rabitə vasitələri və təhlükəsizliyi təmin edən digər texniki tədbirlər kompleksi mənasını ifadə edir. İstehsal obyektləri, qurğular layihələşdirilərkən və istifadə edilərkən texniki təhlükəsizlik məsələlərinə qoyulan tələblər dövlət standartlarına və əməyin mühafizəsi qaydalarına tam uyğun olmalıdır. Əks halda yuxarıda göstərilən tələblərə və normativlərə əməl etməyən hüquqi və fiziki şəxslərin, o cümlədən istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin fəaliyyətinə yol verilmir. "Texniki təhlükəsizlik haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununun icrasının təmin edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin (29 iyun 2000-ci il, № 357) Fərmanına uyğun olaraq texniki təhlükəsizlik sahəsində dövlət tənzimlənməsi və texniki təhlükəsizlik ekspertizasının aparılması Dövlətədağmədəntexnəzarət Agentliyi (hazırda bu Komitə AR Fövqəladə Hallar Nazirliyinin tərkibinə daxildir və Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ-Mədən Nəzarəti Agentliyi (SİTGDMNA) adlanır) tərəfindən həyata keçirilir.

Texniki təhlükəsizlik ekspertizasının keçirilməsində əsas məqsəd istehsalın, sənaye obyektlərinin, qurğuların və texnoloji proseslərin əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə əməl olunmasını təmin etmək, qarşıya çıxan nöqsanları operativ surətdə aradan qaldırmaq üçün obyektin, istehsal sahəsinin fəaliyyətini müvəqqəti dayandırmaq, bu mümkün olmadıqda isə tam dayandırılması üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulan tədbirləri həyata keçirməkdən ibarətdir.

Bundan əlavə "Texniki təhlükəsizlik haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununa və "Texniki təhlükəsizlik haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2000-ci il 2 fevral tarixli 269 nömrəli Fərmanına əsasən AR NK-nın 2002-ci il 8 iyul tarixli 102 nömrəli Qərarı ilə "Təhlükə potensialı obyektlərdə istifadə olunan texniki qurğulara və avadanlıqlara sertifikatın verilmə Qaydaları" təsdiq edilmişdir. Qaydalar mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formalarından

asılı olmayaraq, Azərbaycan Respublikası ərazisində təhlükə potensialı obyektlərin istismarı ilə məşğul olan bütün hüquqi və fiziki şəxslərə şamil edilir. Belə ki, Azərbaycan Respublikası ərazisində yerləşən təhlükə potensialı obyektlərin avadanlıqları və qurğularının texniki təhlükəsizlik tələblərinə uyğunluğu baxımından hökmən sertifikatlaşdırılması aparılmalıdır. Sertifikatlaşdırılan texniki qurğulara və avadanlıqlara sertifikatın verilmə qaydasını, qeydiyyatını və verilməsini SİTGDMNA həyata keçirir.

Bundan əlavə, qeyd olunan sahədə müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq aşağıdakı normativ-hüquqi sənədlər qəbul olunmuşdur:

AR NK-nın 2002-ci il 13 iyul tarixli, 112 nömrəli qərarı ilə "Atmosfer havasına zərərli maddələrin atılmasına və zərərli fiziki təsirlərə xüsusi icazənin verilməsi Qaydaları" təsdiq edilmişdir. Qərarın 1.2-ci bəndinə uyğun olaraq atmosfer havasına zərərli maddələrin atılmasına və zərərli fiziki təsirə xüsusi icazə Azərbaycan Respublikası Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyinin qərarı əsasında verilir.

AR NK-nın "Yanacaqın, texniki qurğuların, texnoloji proseslərin, mühərriklərin, nəqliyyat və digər səyyar vasitələrin, avadanlıqların atmosfer havasının mühafizəsinə dair tələblərə uyğun olmasını təsdiq edən sertifikatlaşdırmanın Qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında" 2002-ci il 17 oktyabr tarixli qərarı ilə eyniadlı sertifikatlaşmanın Qaydaları təsdiq edilmişdir. Yuxarıda qeyd olunan Qaydaların 2.1-ci bəndinə müvafiq olaraq obyektlərin atmosfer havasının mühafizəsinə dair tələblərə uyğun olmasını təsdiq edən sertifikatlaşdırmanın təşkilatı strukturunu aşağıdakılar təşkil edir:

- milli sertifikatlaşdırma orqanı – Standartlaşdırma, Metrologiya və Patent üzrə Dövlət Agentliyi ;
- xüsusi təyin edilmiş orqan – Azərbaycan Respublikası Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyi:
- akkreditasiya olunmuş sınaq və analitik laboratoriyalar (mərkəzlər);
- sifarişçilər.

AR NK-nın 2003-cü il 13 may tarixli 59 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş "Atmosfer havasının keyfiyyətinin gigiyenik və ekoloji normativləri və ona fiziki təsirin yol verilən səviyyəsinin müəyyən edilməsi Qaydası"nın 1.2-ci bəndinə uyğun olaraq atmosfer havasının keyfiyyətinin gigiyenik və ekoloji normativləri və ona fiziki təsirin yol verilən səviyyəsinin müəyyən edilməsində məqsəd insan sağlamlığı və ətraf mühitin mühafizəsini təmin etmək üçün atmosfer havasına zərərli təsirin dərəcəsini və atmosfer havasının keyfiyyətini qiymətləndirməkdən ibarətdir.

Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq bu sahədə normativləri Azərbaycan Respublikası Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyi müəyyənləşdirərək təsdiq edir.

"Hidrotexniki qurğuların təhlükəsizliyi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu və "Hidrotexniki qurğuların təhlükəsizliyi haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2003-cü il 21 fevral tarixli 858 nömrəli Fərmanına əsasən AR NK-nın 2003-cü il 11 avqust tarixli 102 nömrəli Qərarı ilə "Hidrotexniki qurğuların təhlükəsizlik bəyannaməsinin tətbiq olunma Qaydaları və forması" təsdiq edilmişdir. Qeyd olunan qaydalara müvafiq olaraq mülkiyyət və təşkilatı-hüquqi formalarından asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikası ərazisində hidrotexniki qurğuların mülkiyyətçiləri və istismarçıları qeyd olunan qurğuların layihələşdirilməsi, tikintisi və istismarı mərhələlərində, eləcə də onların yenidən qurulması, əsaslı tə-

miri, bərpası və konservasiyasından sonra təhlükəsizlik bəyannaməsini müvafiq icra hakimiyyəti orqanları – Azərbaycan Respublikası Yanacaq və Energetika Nazirliyi, Azərbaycan Meliorasiya və Su Təsərrüfatı Açıq Səhmdar Cəmiyyəti, SİTGMNA tərəfindən təsdiq olunmalıdır.

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsində qeyd olunduğu kimi müəssisələrin, obyektlərin və istehsal sahəsinin layihələri ilk öncə dövlət ekspertizasından keçirilməlidir. Müvafiq ekspertizanın nəticələrinə görə inşa olunacaq obyektin və yaxud istismara buraxılacaq istehsal sahəsinin əməyin mühafizəsi qayda və normalarına, təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə uyğun olub-olmaması barədə yekun qərar verilir. Belə ki, istehsal sahəsinin layihəsinin ekspertizası ilə bərabər zəruri hallarda istismara buraxılacaq istehsal vasitələrinin sınaq nümunələri götürülərək ekspertizadan keçirilməli və alınan nəticələrin əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə cavab verməsi yoxlanılmalıdır. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən həyata keçirilən sınaq nümunələrinin ekspertizasına əsasən məhsulların (işlərin, xidmətlərin) standartların tələblərinə, istehsal obyektlərinin sanitariya-gigiyena normalarına, təhlükəsizlik texnikası qaydalarına, insanların sağlamlığı və ətraf mühitin qorunması tələblərinə uyğunluğu barədə müvafiq rəy verilməlidir.

Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə cavab verə bilən dövlət sınaq nəticələrinə əsasən müsbət rəy alan layihələşdirilən istehsal obyektlərinin tikintisinə, qurulmasına və istismarına yuxarıda qeyd olunan tələblərə əməl olunduğu hallarda icazə verilir.

3. AR ƏM-in 218-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə uyğun olaraq, hər hansı istehsal sahəsi, qurğu və ya obyekt layihələşdirilərkən icraçı və ya sifarişçi təşkilatların məsul şəxsləri layihənin əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası tələblərinə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədilə öz hesablarına müstəqil ekspertiza aparılmasını təmin etməlidirlər. Bu zaman AR NK-nın 2001-ci il 22 mart tarixli 67 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Texniki təhlükəsizlik ekspertizasının keçirilməsi Qaydaları"nda qeyd olunan müddəalar tətbiq olunur. Bundan əlavə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 21 dekabr tarixli Fərmanı ilə Azərbaycan Respublikası Dövlət Tikinti və Arxitektura Komitəsinin (hazırda Komitə Azərbaycan Respublikası Dövlət Şəhərsalma və Arxitektura Komitəsi adlanır) müvafiq Əsasnaməsi təsdiq edilmişdir. Qeyd olunan Əsasnamənin 7.3-ci bəndinə əsasən, inşa edilən bina, tikili və qurğuların layihələrinin insan həyatı və sağlamlığının qorunması və şəhərsalma normalarına uyğunluğu baxımından, AR NK tərəfindən Azərbaycan Respublikası Prezidenti ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilmiş qaydalara uyğun olaraq, ekspertizasını həyata keçirmək Azərbaycan Respublikası Dövlət Tikinti və Arxitektura Komitəsinin əsas vəzifəsinə aid edilmişdir.

Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq bütün iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi işəgötürənin, sahibkarın və yaxud mülkiyyətçinin birbaşa vəzifə borcudur. Ona görə də hər hansı istehsal sahəsi, iş yeri yaradılarkən tikiləcək obyektin müstəqil ekspertizasına ayrılacaq vəsaitin icraçı və yaxud sifarişçi təşkilat tərəfindən ödənilməsi məsələləri qarşılıqlı razılığa uyğun olaraq bağlanılacaq müqavilələrdə öz əksini tapmalıdır.

Layihələşdirilən, qurulan və istismara verilən istehsal sahələri və obyektlərin əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğu müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətli şəxsləri tərəfindən yoxlanılmalı və təsdiq olunmalıdır.

Əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət nəzarətini həyata keçirən vəzifəli şəxslərin qeyd olunan obyektlərin layihələrinin (nümunələrinin) əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası tələblərinə, habelə layihələşdirilən, qurulması və istismarı nəzərdə tutulan tikili, avadanlıq və texniki qurğuların diaqnostikasını, sınağını yoxlayaraq mövcud standartlara uyğunluğunu müəyyən etmək səlahiyyəti vardır.

4. *Şərh olunan maddənin 4-cü hissəsində qeyd olunduğu kimi, insan sağlamlığına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulan qaydada ekspertizadan və digər nəzarət növlərindən keçirilməmiş zərərli maddələrin, xammalın, materialların tətbiqi qadağan olunur. Hər hansı fəaliyyət növünün insan sağlamlığına təsirinin müəyyənləşdirilməsi və ümumiyyətlə, bu sahədə görülməli tədbirləri sistemləşdirmək məqsədi ilə qanunvericilikdə aşağıda qeyd olunan bir sıra normativ-hüquqi aktlar və sənədlər qəbul olunmuşdur.*

– “Standartlaşdırma haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa (16 aprel 1996-cı il, №60-İQ) görə, standartlaşdırma məhsulların (işlərin, xidmətlərin) insanın həyatı, sağlamlığı, əmlakı və ətraf mühit üçün təhlükəsizliyini təmin etmək məqsədi daşıyır. Belə ki, Qanunun 11-ci maddəsinə görə standartlaşdırma üzrə dövlət nəzarəti orqanlarının insan həyatı, sağlamlığı və əmlakına, habelə ətraf mühitə zərər vura bilən məhsulların (işlərin, xidmətlərin) standartların tələblərinə tam uyğun olmadığı hallarda onların istehsalının, yerinə yetirilməsinin və ya istifadəsinin dayandırılması və ya qadağan edilməsi, döviyyədən (satışdan) çıxarılması və ya istehsalçılardan geri qaytarılmasının təmin edilməsi haqqında yazılı tələbnamələr vermək hüququ vardır;

– “Sanitariya-epidemioloji salamatlıq haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (10 noyabr 1992, № 371) 14-cü maddəsinə uyğun olaraq, tikinti üçün torpaq sahəsi ayrılarkən, müəssisələr, onların buraxılış kompleksləri, binaları və qurğuları layihələşdirilərkən, yerləşdirilərkən, tikilərkən, yenidən qurularkən, modernləşdirilərkən, yeni texnika ilə təchiz edilərkən, yaşayış məntəqələri, kurortlar, sənaye və kənd təsərrüfatı obyektləri, su təchizəti, kanalizasiya, çirkəb suları təmizləmə sistemləri və hidrotexniki qurğular perspektiv üçün tikilərkən və yerləşdirilərkən, nəqliyyat vasitələri, texnoloji proseslər, məlumat, avadanlıq, alətlər və s. hazırlanarkən dövlət orqanları, ictimai birliklər, müəssisələr, təşkilatlar, idarələr və vətəndaşlar əhalinin sanitariya-epidemioloji salamatlığının təmin olunmasına yönəldilən sanitariya normalarına və qaydalarına, gigiyena normativlərinə əməl etməlidirlər. Qanunun digər 15-ci maddəsində qeyd olunur ki, dövlət və işçi qəbul komissiyalarının sədrləri və üzvləri, o cümlədən dövlət sanitariya-epidemioloji orqanlarının və idarələrinin nümayəndələri tikintisi başa çatdırılmış, yenidən qurulmuş, genişləndirilmiş obyektləri yalnız sanitariya normalarının və qaydalarının, gigiyena normativlərinin tələblərinə əməl olunduqda istismara qəbul etməlidirlər.

Mövcud qanunvericiliyə görə müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının əsas fəaliyyəti əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan insan sağlamlığının qorunması sahəsində beynəlxalq və dövlət standartlarının tələblərinin təmin edilməsinə, qeyd olunan qayda və normativlərin pozulmasının qarşısının alınmasına və göstərilən nöqsanların vaxtında aşkara çıxarılıb ləğv olunmasına yönəldilmişdir.

– “Yerin təkisi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa (13 fevral 1998-ci il, № 439-İQ) uyğun olaraq, Azərbaycan Respublikası ərazisində, o cümlədən Xəzər dənizinin (gölün) Azərbaycan Respublikasına mənsub bölməsində yerin təkisinin öyrənilməsi, onun

səmərəli istifadəsi, mühafizəsi və görülən işlərin təhlükəsizliyi ilə bağlı məsələlərə geniş yer verilmişdir. Belə ki, yerin təkindən istifadə ilə əlaqədar işlərin təhlükəsiz görülməsinə aid tələblərdən ən əsası qeyd olunan məqsədlər üçün müəssisələrin, təşkilatların müxtəlif təyinatlı yeraltı qurğuların tikintisinə və istismarına ancaq onların təsir zonasında yerləşən əhalinin həyat və sağlamlığının təhlükəsizliyinin təmin edilməsi şərti ilə icazə verilir;

– “Qaz təchizatı haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (30 iyun 1998-ci il, № 513 -İQ) 18-ci maddəsinə uyğun olaraq, qazla əlaqədar fəaliyyət göstərən hüquqi və fiziki şəxs təhlükəsizlik, insanların sağlamlığının qorunması ilə bağlı tələblərə əməl etmədiyi təqdirdə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən bu fəaliyyətin dayandırılması və qeyd olunan çətinliklərin aradan qaldırılmasını tələb etmək hüququ vardır;

– “İstehsalat və məişət tullantıları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 7-ci maddəsinə görə, müəssisə, qurğu və digər obyektlərin layihələşdirilməsi, tikintisi və yenidən qurulması zamanı hüquqi və fiziki şəxslər ətraf mühitin qorunması üçün müəyyən olunan standartlara, norma və normativlərə əməl etməlidirlər. Onlarda müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının layihəyə dair müsbət rəyi və tullantılarla bağlı fəaliyyəti tənzimləyən digər sənədlər olmalıdır. Bu zaman müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikası Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyi və Səhiyyə Nazirliyi həyata keçirirlər.

– “Energetika haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (24 noyabr 1998-ci il, № 541-İQ) 9-cu maddəsində göstəriləyi kimi, energetika sahəsində fəaliyyət göstərən hər hansı hüquqi və fiziki şəxs ətraf mühiti çirklənmədən qorunmalı, bu sahədə mövcud olan norma və normativlərə əməl etməlidir. Qanunun 10-cu maddəsinə uyğun olaraq, enerji qurğusunun fəaliyyəti və ya hər hansı hərəkət nəticəsində ətraf mühitə və ya insanların həyat və sağlamlığına müəyyən zərərli təsir təhlükəsi yarandıqda, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada bu enerji qurğusunun istifadəsinin məhdudlaşdırılmasına və ya tam dayandırılmasına yönəlmiş tədbirlər həyata keçirmək hüququ vardır.

– “Ekoloji təhlükəsizlik haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa (8 iyun 1999-cu il, № 677-İQ) müvafiq olaraq, ekoloji təhlükəsizlik sahəsində dövlətin hüquq və vəzifələri təsbit olunmuşdur. Qanunun qəbul olunmasında əsas məqsəd insan həyatını və sağlamlığını, cəmiyyəti, ətraf mühiti təbii və antropogen amillərin təsiri nəticəsində yaranan təhlükələrdən qorumaq üçün hüquqi əsasları müəyyən etməkdir. Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq, ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsinə dair tələbləri müəyyən edən dövlət standartları və digər normativləri təsdiq etmək səlahiyyətlərini AR NK və Azərbaycan Respublikası Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyi həyata keçirirlər.

– “Ətraf mühitin mühafizəsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa görə təsərrüfat və digər fəaliyyət sahələrinə konkret olaraq ekoloji tələblər müəyyən olunmuşdur. Belə ki, müəssisələr tərəfindən qurğuların və istehsal obyektlərinin yenidən qurulmasına və yaxud yerləşdirilməsinə qoyulan ekoloji tələblərə ciddi əməl olunduğu təqdirdə onların fəaliyyət göstərməsinə icazə verilir. Qanuna müvafiq olaraq təsərrüfat və digər istehsal sahələrinin fəaliyyəti nəticəsində ətraf mühitə ola biləcək mənfi təsir və onların aradan qaldırılması üçün dövlət ekoloji ekspertizası həyata keçirilir. Ekoloji ekspertizanın keçirilməsində əsas məqsəd ətraf mühitin vəziyyətinə və əhalinin sağlamlığına hazırda və ya gələcəkdə bilavasitə və ya dolayısı ilə təsir göstərə biləcək təsərrüfat və başqa fəaliyyətlərin

yətlərin ekoloji səviyyəsini müəyyən etməkdir. Yuxarıda qeyd olunan səlahiyyətləri həyata keçirmək qanunvericiliyə uyğun olaraq Azərbaycan Respublikası Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyinə həvalə olunmuşdur.

5. Şərh olunan maddənin 5-ci hissəsinə görə hər hansı yeni və yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin fəaliyyətinə müvafiq dövlət orqanları tərəfindən nəzarət olunur və onlara müvafiq sertifikat-pasportu verilir. Dövlət nəzarətini həyata keçirən orqandan müvafiq sertifikat-pasportu almayan obyektlərin istismara buraxılması qadağan olunmuşdur. Qeyd olunan dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanların səlahiyyətlərini AR ƏƏSMN DƏM həyata keçirir.

6. AR ƏM-in 218-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə uyğun olaraq yeni tikilmiş və ya yenidən qurulmuş istehsal, sosial-məişət və işə təyinatlı obyektlərin istismarına əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanların razılığı ilə icazə verilir. Mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanların səlahiyyətləri AR ƏƏSMN-nin uzedindəki DƏM-ə verilmişdir. Ona görə də müəssisənin istehsal fəaliyyətinə başlamazdan əvvəl qeyd olunan obyektlərin istismarına cavabdeh olan məsul şəxslər (işgötürən) tərəfindən DƏM-ə müraciət olunmalı və müvafiq sənədləşmə işləri aparılmalıdır.

7. Şərh olunan maddənin 7-ci hissəsində qeyd olunduğu kimi əməyin mühafizəsi norma və qaydalarına uyğun gəlməyən, insanların həyat və sağlamlığı üçün təhlükə törədən müəssisələrin və istehsal sahələrinin fəaliyyəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə göstərilən nöqsanlar aradan qaldırılanadək, bu mümkün olmadığı hallarda işə tam dayandırıla bilər. Ona görə də mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq əməyin mühafizəsi qaydalarını, habelə sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etməyən müəssisələrin, qurğuların və istehsal sahələrinin fəaliyyət göstərməsinə yol verilmir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətli şəxsləri tərəfindən yuxarıda qeyd olunan, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə uyğun gəlməyən, lakin fəaliyyət göstərən ayrı-ayrı struktur bölməsinin və ya istehsal sahəsinin dayandırılması üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulan tədbirlər həyata keçirilir.

Belə ki, AR ƏN-də 2001-ci il 14 mart tarixli 2675 №-li qeydiyyata alınmış AR ƏƏSMN-in 2001-ci il 14 fevral tarixli "Dövlət Əmək müfəttişliyinin vəzifəli şəxsləri vəzifə funksiyalarını həyata keçirərkən istifadə etdikləri Göstəriş (F-1 DƏM), Akt (F-2 DƏM), Protokol (F-3 DƏM), Qərar (F-4 DƏM), Təqdimat (F-5 DƏM), Göstəriş (F-6 DƏM) və Göstəriş (F-7 DƏM) formalarının tətbiqi və tərtib edilməsi Qaydaları"na uyğun olaraq DƏM-in vəzifəli şəxsləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələrdə əmək qanunvericiliyi aktlarının, habelə əməyin mühafizəsi sahəsinə aid olan norma və qaydaların tələblərinə riayət olunması üçün aşağıdakı tədbirləri görmək səlahiyyətinə malikdirlər:

– müəssisənin, onun struktur bölməsinin işinin və ya istehsal vasitələrinin istismarının dayandırılması haqqında DƏM-in rəhbərliyinə Təqdimat vermək (forma F-5 DƏM);

– müəssisənin, onun struktur bölməsinin işinin və ya istehsal vasitələrinin istismarının dayandırılması haqqında Göstəriş vermək (forma F-6 DƏM).

Yuxarıda qeyd olunan Təqdimat və Göstəriş formaları şərh olunan maddənin 7-ci hissəsinə əsasən hazırlanaraq AR ƏƏSMN-in Kollegiyasının 15 sentyabr 1999-cu il tarixli, 20-4 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarına uyğun olaraq müəssisələrin işi və ya istehsal vasitələrinin istismarı dayandırıldıqda işçilərin əmək haqqı AR ƏM-in 169-cu maddəsinə müvafiq qaydada ödənilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 169-cu maddəsinin şərhinə).

Maddə 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi

1. Dövlət müvafiq ixtisas məktəblərində ölkədə mövcud istehsalat xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təmin edir.

2. İşəgötürənlər həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin təlimi və ixtisasartırma sistemini təşkil etməli və qanunvericiliyə müvafiq həyata keçirməlidirlər.

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 ixtisasartırmanın 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.

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.

1. Şərh olunan maddənin 1-ci hissəsində qeyd olunduğu kimi, dövlət müvafiq ixtisas məktəblərində istehsalat xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təmin edir. Belə ki, əməyin mühafizəsi elmi mühəndis fənni olmaqla yanaşı, mövcud ixtisas xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla ayrı-ayrı iş yerlərində işin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla ümumi qaydada tətbiq olunur. Təhsil müəssisələrində, ixtisas məktəblərində işçilərin səhhətinə, sağlamlıqlarına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhəlinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində çalışmaq üçün əməyin mühafizəsi sahəsində uyğun profillə işləmək bacarığı olan mütəxəssislərin hazırlanması təmin olunur. Bu məqsədlə dövlət ixtisas məktəblərində, habelə müvafiq təhsil ocaqlarında sahənin xarakterinə uyğun olaraq əməyin mühafizəsi üzrə biliklərə və təlimlərə mükəmməl yiyələnən mütəxəssislərin hazırlanmasına xüsusi əhəmiyyət verir.

Belə ki, AR ƏƏSMN-in Kollegiyasının 1999-cu il 26 avqust tarixli 19-3 №-li və AHİK İcraiyyə Komitəsinin 1999-cu il 18 avqust tarixli 1262 №-li Qərarları ilə təsdiq olunmuş Nümunəvi Əsasnamənin (AR ƏN-də 13 sentyabr 1999-cu ildə 190 №-li qeydlə qeydiyyatla alınmışdır) 21-ci bəndinə müvafiq olaraq müəssisədə işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə təlim keçmələri müəssisələrdə, ixtisasartırma institutlarında (fakültələrdə) onların ixtisasları (peşə) üzrə ixtisas artırmanın bütün formalarında qüvvədə olan qaydalara müvafiq olaraq, həmçinin AR ƏƏSMN-in təşkil etdiyi xüsusi kurslarda həyata keçirilir.

2. Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin təlim və ixtisasartırma sisteminin təmin olunması işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə həyata keçirilir. Əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət nəzarətini həyata keçirmək səlahiyyəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanına, ictimai nəzarəti həyata keçirmək isə həmkarlar ittifaqları təşkilatlarına həvalə olunmuşdur. Əmək kollektivi adından çıxış etmək səlahiyyəti olan ictimai təşkilatlar, o cümlədən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə işəgötürən arasında bağlanan kollektiv müqavilələrdə, bir qayda olaraq, sosial-iqtisadi inkişaf, güzəşt və imtiyazlarla bərabər, əməyin mühafizəsi işinin maliyyələşdirilməsi, təhlükəsizlik texnikası və istehsal sanitariyası haqqında tədbirlərin görülməsi, işçilərin mütəmadi olaraq təlim və ixtisasartırma sistemini təşkil etmək prioritet məsələ sayılır.

Müəssisələrdə işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə təlim və biliklərin yoxlanılması yuxarıda adı çəkilən Nümunəvi Əsasnaməyə uyğun olaraq yerinə yetirilir. Şərh olunan 219-cu maddənin həyata keçirilməsi məqsədi ilə hazırlanmış Nümunəvi Əsasnamənin əsas müddəaları təssərrüfat fəaliyyəti növündən, mülkiyyət formasından və tabeçiliyindən asılı olmayaraq bütün müəssisələrin işçilərinin əməyin mühafizəsi üzrə təliminin və biliklərinin yoxlanılmasının ümumi qaydalarının müəyyən edilməsinə, istehsal prosesində əməyin mühafizəsi üzrə qanunlara və digər normativ hüquqi aktlara riayət olunmasının təmin edilməsinə yönəldilmişdir. Adı çəkilən Nümunəvi Əsasnamənin tələblərinə görə yuxarıda qeyd olunan tədbirləri həyata keçirmək məqsədi ilə müəssisə rəhbərləri tərəfindən müəssisə işçilərinin əməyin mühafizəsi üzrə biliklərinin yoxlanılmasından ötrü Komissiya yaradılır. Yaradılan komissiyanın tərkibinə isə əməyin mühafizəsi xidmətinin rəhbərləri və mütəxəssisləri, baş mütəxəssislər (texnoloq, mühəndis, energetik və s.), əməyin mühafizəsi üzrə dövlət müfəttişləri (onlarla razılaşaraq), müvafiq seçkilərlə həmkarlar orqanının nümayəndəsi, digər nəzarət orqanları ilə biliklərin yoxlanılması hallarında isə bu orqanların (onlarla razılaşmaqla) nümayəndələri daxil edilir. Biliklərin yoxlanılması üzrə komissiyanın tərkibi, işinin qayda və forması müəssisənin rəhbəri tərəfindən müəyyən edilir və Nümunəvi Əsasnamənin aşağıda qeyd olunan müvafiq qaydalarına uyğun olaraq tənzimlənir:

- işçilərin sayı biliklərin yoxlanılması üzrə komissiyanın yaradılmasına imkan verməyən müəssisələrin işçilərinin, həmçinin əməyin mühafizəsi üzrə əlavə tələblər göstərilən işlərlə əlaqədar olaraq sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxslərin, təhsil müəssisələrinin mühəndis və pedaqoji işçilərinin əməyin mühafizəsi üzrə biliklərinin yoxlanılmasına və təlim keçirilməsinə icazəsi olan tədris mərkəzlərinin, kombinatların, institutların biliklərinin yoxlanılması komissiyalarında aparıla bilər;
- bütün səviyyələrdə biliklərin yoxlanılması komissiyası sədrdən, sədr müavinindən (zəruri hallarda), katibdən və komissiyanın üzvlərindən ibarət olur.
- komissiya əməyin mühafizəsi üzrə bilikləri üç nəfərdən az olmayan tərkibdə yoxlaya bilər;
- biliklərin yoxlanılması üzrə komissiya öz işini müəssisənin rəhbəri tərəfindən təsdiq edilmiş qrafik üzrə həyata keçirir.
- biliyinin yoxlanılmasından keçən şəxs, bu qrafiklə tanış edilməlidir. Təsdiq edilmiş qrafikin nüsxəsi DƏM-ə göndərilir;
- müəssisədə işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə biliklərinin yoxlanılması onların istehsal fəaliyyətinin xarakteri və vəzifə borclarına daxil olan əməyin mühafizəsi üzrə normativ aktlara riayət edilməsi nəzərə alınmaqla keçirilir;

– müəssisədə işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə biliklərinin yoxlanılması zamanı əvvəlcədən suallarla tanış olmağa imkan yaradılmalıdır;

– müəssisədə işçilərin biliklərinin yoxlanılması bu Nümunəvi Əsasnaməyə 1 №-li əlavəyə uyğun olaraq protokollaşdırılmalıdır.

– protokollar komissiyanın sədri və onun işində iştirak edən üzvləri tərəfindən imzalanmalı və biliklərin növbəti yoxlanılmasına kimi saxlanılmalıdır;

– bu nümunəvi Əsasnamənin 2 №-li əlavəsinə uyğun olaraq əməyin mühafizəsi üzrə bilikliyi yoxlanılan şəxsə komissiyanın sədrinin imzası və müəssisənin möhürü ilə təsdiq edilmiş vəsiqə verilir;

– kifayət qədər hazırlıqları olmadıqlarına görə əməyin mühafizəsi üzrə biliklərin yoxlanılmasından keçməyən işçilər bir ay müddətindən gec olmayaraq təkrar biliklərinin yoxlanılmasından keçməlidirlər;

– əməyin mühafizəsi üzrə biliklərin yoxlanılmasına görə verilən vəsiqə Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində qüvvədədir, o cümlədən ezamiyyətdə olan işçilər üçün.

3. Şərh olunan maddənin 3-cü, 4-cü, 5-ci hissələri yuxarıda adı çəkilən Nümunəvi Əsasnamənin aşağıda qeyd olunan 4-cü, 5-ci 6-cı hissələrinə müvafiq olaraq tənzimlənir və həyata keçirilir:

4. İşə başlamış işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə biliklərinin yoxlanılması onların vəzifəyə təyin edildikləri gündən sonra bir aydan gec olmayaraq, işləyənlərin isə dövrü olaraq üç ildə bir dəfədən az olmayaraq həyata keçirilməlidir.

5. Müəssisədə əməyin mühafizəsi üzrə biliklərin yoxlanılmasının və təliminin vaxtında və keyfiyyətli təşkilinin məsuliyyəti müəssisənin rəhbərinə, müəssisənin bölmələrində isə (sexdə, sahədə, şöbədə, laboratoriyada, emalatxanada və s.) bölmə rəhbərlərinə həvalə olunur.

6. Müəssisədə işə başlamamışdan əvvəl işçilər, əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis və ya müəssisə rəhbərinin əmri ilə bu vəzifə həvalə edilmiş şəxsin apardığı ilkin təlimatlandırmadan keçərək aşağıdakılarla tanış olmalıdırlar:

– müəssisədə (bölmələrdə) əməyin mühafizəsinin, şəraitinin, istehsal zədələnmələrinin və peşə xəstəliyinin vəziyyəti ilə;

– müəssisədə kollektiv müqavilə, əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericilik və digər normativ-hüquqi aktlar ilə;

– müəssisədə (bölmədə) əməyin mühafizəsini təmin etmək üzrə özünün vəzifə borcları ilə; əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normativ aktlarda nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükəsizliyi, gigiyenası və yanğına qarşı mühafizə tələblərini öyrənmək, mənimsəmək və onlara əməl etmək; əmək funksiyasının 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 təlimatlərdə nəzərdə tutulmuş fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrindən istifadə etmək, əməyin mühafizəsi qaydalarının bütün pozuntuları haqqında, həmçinin baş vermiş qəzalar və bədbəxt hadisələr haqqında işəgötürənlərin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək; münəzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə bilikləri artırmaq; əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işəgötürənin, iş yeri üzrə rəhbərin, mütəxəssislərin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tövsiyələrinə əməl etmək;

– işçilərin təhlükəli və zərərli istehsalat amillərindən fərdi və kollektiv mühafizə vasitələri ilə təmin olunmasının qayda və vəziyyəti ilə.

İşçilərin təliminin və ixtisasartırmanın bütün formalarında əməyin mühafizəsi üzrə təlim nəzərdə tutulmalıdır. İşəgötürən işə qəbul edilən və başqa işə keçirilən işçilərə əməyin mühafizəsi üzrə məlumatlar verməli, onlara təhlükəsiz iş üsullarından istifadə etməyin və bədbəxt hadisələrdən zərərçəkənlərə ilk tibbi yardım göstərilməsi qaydalarının öyrətilməsinə təşkil etməlidir.

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 başlanmasına yol verilmir. İşəgötürən bu təlimatlandırmaların xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparmağa borcludur.

AR ƏƏSMN-in 2001-ci il 14 fevral tarixli (AR ƏN Qeydiyyat №2675 14 mart 2001-ci il) 2-1 №-li Qərarı ilə "Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxsləri vəzifə funksiyalarını həyata keçirərkən istifadə etdikləri Göstəriş (F-1 DƏM), AKT (F-2 DƏM), Protokol (F-3 DƏM), Qərar (F-4 DƏM), Təqdimat (F-5 DƏM), Göstəriş (F-6 DƏM) və Göstəriş (F-7 DƏM) formalarının tətbiqi və tərtib edilməsi qaydaları"na uyğun olaraq AR ƏM-in 219-cu maddəsinin 3-cü hissəsinin tələbləri yerinə yetirilmədikdə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının vəzifəli şəxsləri tərəfindən qanunvericilikdə müəyyən olunan tədbirlər həyata keçirilir

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 xəstələnmələrin 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)

1. Əməyin mühafizəsi prinsiplərindən biri olan "Əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövlətin iştirakı"dır. Bu prinsipə uyğun olaraq şərh edilən maddənin birinci hissəsindən görüldüyü kimi əməyin mühafizəsi dövlət büdcəsindən və müəssisənin gəlirindən maliyyələşdirilir.

2. Əməyin mühafizəsi üzrə respublikamızda aparılan elmi-tədqiqat işlərinin maliyyələşdirilməsi, məqsədli dövlət və regional proqramların hazırlanması və bu proqramların real həyata keçirilməsi əməyin mühafizəsinin idarəetmə orqanlarının saxlanılması üçün dövlət büdcəsindən və yerli büdcədən ayrılmış büdcə təxsisatından istifadə olunur.

3. Hər bir müəssisənin mülkiyyətçisi və ya işəgötürəni hər il və ya iki, yaxud üç ildən bir əməyin mühafizəsi üçün müəssisənin əmək şəraitindən, işin, göstərilən xidmətin ağır və təhlükəli olmasından, əvvəlki illərdə bu müəssisədə baş vermiş bədbəxt hadisələrin sə-

bəbindən yaranan ölüm hallarından xəsarət alanların peşə xəstəliyinə tutulanların sayından asılı olaraq əməyin mühafizəsini və təhlükəsizliyini təmin etmək məqsədi ilə müəssisənin gəliri hesabından lazımı miqdarda maliyyə vəsaiti və materialları ayırır. Bu vasitələr əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi üçün məqsədyönlü ayrıldığına görə başqa məqsədlərə sərf edilə bilməz. Qanun bu məqsəd üçün ayrılmış vəsaitin və ya materialın digər məqsədlərə yönəldilməsini qadağan edir.

4. *Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi tədbirlərinin həyata keçirilməsi üçün ayrılan maliyyə vəsaiti və materialın miqdarı həmin müəssisənin kollektiv müqaviləsində öz əksini tapmalıdır.*

Əməyin mühafizəsi üçün müəssisə tərəfindən ayrılan və illik xərclərin miqdarının minimum həddi işçilərin əməyinin ödənilməsinə xərclənən pul məbləğinin ən azı iki faizini təşkil etməlidir. Kollektiv müqavilə qüvvədə olduğu müddət ərzində işəgötürən müəssisənin gəliri hesabından əməyin mühafizəsi üçün əvvəl ayrılmış məbləğin həcmi artırıla bilər. Əmək kollektivi əməyin mühafizəsi üçün nəzərdə tutulmuş vəsaitdən istifadə olunmasına nəzarət edir.

Maddə 221. Əməyin mühafizəsi fondu

1. Dövlət və müəssisələr səviyyəsində əməyin mühafizəsi *fondu yaradıla bilər (5)*. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsis edilir.

2. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu:

dövlət büdcəsindən ayrımlar;

müəssisələrin *mənfəətindən ayrımlar (5)*;

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.

1. Əməyin mühafizəsi fondu həm dövlət və həm də müəssisə səviyyəsində yaradılır.

İstər dövlət, istərsə də müəssisələr səviyyəsində əməyin mühafizəsi fondu qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada təsis edilir. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu AR NK tərəfindən təsis edilir. Lakin hələlik respublika hökuməti tərəfindən bu fond təsis edilib yaradılmamışdır. Hal-hazırda belə fond fəaliyyət göstərmir.

2. *Dövlət əməyin mühafizə fondu bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulduğu kimi dövlət büdcəsindən, bu fonda ayrılan vəsait müəssisələrin mənfəətlərinin bir faizi həcmində ayrılan vəsaitdən, əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını pozan inzibati qaydada cəzalandırılmış vəzifəli şəxslərin ödədikləri cərimələrin (AR İXM-in 53-cü, 54-cü və 55-ci maddələri) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hissəsindən və habelə müəssisə-*

lərin, vətəndaşların (işçilərin, tələbələrin, peşə texniki məktəblərinin, peşə litseylərin şagirdlərinin) könüllü ödəmələrindən və başqa ödəmələr hesabına yaradılır.

3. Müəssisə səviyyəsində əməyin mühafizəsi fondu işəgötürən tərəfindən təsis edilir.

Müəssisələrdə əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik tədbirlərinə ayrılmış vəsaitin hesabına müəssisə səviyyəsində əməyin mühafizəsi fondu formalaşır.

Bu fondun Nizamnaməsi müəssisənin işəgötürəni tərəfindən ilk həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılaraq təsdiq edilir. Əgər müəssisədə ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaradılmamışdırsa, bu fondun Nizamnaməsinin layihəsi işəgötürən tərəfindən tərtib edilib, əmək kollektivinin ümumi yığıncağında müzakirə olunur və bəyənilir. Fondun Nizamnaməsi müəssisənin kollektiv müqaviləsinə əlavə edilir.

4. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondunun məqsədi, fəaliyyəti, fonda yığılmış vəsaitin xərclənməsi, idarə olunması və digər məsələlər AR NK tərəfindən təsdiq edilmiş Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondunun Əsasnaməsi ilə tənzimlənəcəkdir. Lakin bu fond hələlik yaradılmadığı üçün həmin Əsasnamə də hökumət tərəfindən təsdiq edilməmişdir.

5. Müəssisə səviyyəsində yaradılmış əməyin mühafizə fonduna daxil olan vəsaitlər yalnız bu fondun Nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş işçilərin əmək şəraitinin və təhlükəsizliyinin normativ tələblərinə çatdırılması, yaxud müəssisədə mövcud olan əməyin mühafizəsi səviyyəsinin yüksəldilməsi, yaxşılaşdırılması məqsədi ilə müvafiq tədbirlərin həyata keçirilməsində istifadə edilir. Müəssisə səviyyəsində fəaliyyət göstərən fonda daxil olan pul vəsaiti məqsədli tədbirlər üçün xərclənir. Fondun pul vəsaitinin başqa məqsədlərə xərclənməsi qadağandır.

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 yerlərinin attestasiyasının nəticələrinə əsasən onları əməyin mühafizəsi üzrə qüvvədə olan normativ aktlara uyğunlaşdırmaq üçün lazımi tədbirlər görməlidir.

6. İşəgötürən işçilərə verilmiş xüsusi geyimin və ayaqqabının, digər fərdi mühafizə vasitələrinin saxlanması, 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.

1. Hər bir müəssisənin mülkiyyətçisi və ya işəgötürəni müəssisənin buraxdığı məhsuldan, gördüyü işdən, göstərdiyi xidmətdən asılı olmayaraq işçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmalı, onların səhhətinə, sağlamlığına təhlükə yarana bilən iş yerlərində və ya zərərli istehsal sahələrində əməyin mühafizəsi normalarına, qaydalarına, standartlarına əməl edilməsinə daim diqqət yetirməlidir.

Müəssisənin mülkiyyətçisi və ya işəgötürəni təhlükəli və zərərli istehsal sahələrində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir.

2. Hər bir müəssisə rəhbəri əməyin mühafizəsi sahəsində mövcud olan normalara, qaydalara əməl etməklə, bu işdə gündəlik nəzarət funksiyasını həyata keçirməklə yanaşı, həm də istehsalın artırılması, elmin, texnikanın nəliyyətlərindən istifadə edilməsi, yeni avadanlıqların alınması, quraşdırılması, işə salınması ilə bağlı illik və perspektiv tədbirlər layihəsi hazırlayır və bu layihədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması əməyin mühafizəsinin təmin edilməsinə və işçilərin sağlamlığının qorunmasına yönəldilmiş tədbirlərə daxil edilir.

3. Müəssisələrin kollektiv müqavilələrində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmini üçün işəgötürənlə işçilər arasında qarşılıqlı öhdəliklər nəzərdə tutulur. Belə qarşılıqlı öhdəliklər əmək müqaviləsinə də daxil edilə bilər.

4. Təsərrüfatın ayrı-ayrı sahələrinin bəzi müəssisələrində əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olur. Belə istehsalatlarda, habelə xüsusi temperatur şəraitində (istər soyuq, istərsə də isti) görülən və yerinə yetirilən işlər əgər işçilərin üst geyimlərinin çirkənməsi və soyuqdan qorunması ilə əlaqədardırsa bu işçilərə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş normalara müvafiq olaraq, işəgötürən tərəfindən xüsusi geyim (kombinizon, zıbın, gödəkcə, xüsusi kostyum və s.), xüsusi ayaqqabı, əlcək, eynək, plastmas papaq və digər fərdi mühafizə vasitələri, habelə yuyucu və dezinfeksiyaedici maddələr verilir. Əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan istehsalatlarda işəgötürən işçilərin xüsusi geyim və digər fərdi mühafizə vasitələrini iş yerində saxlanmasını, təmizlənməsini, yuyulmasını, qurudulmasını, dərmanlanmasını və eləcə də təmir olunmasını əvəzsiz (pulsuz) təşkil etməlidir.

5. AR ƏM-in 64-cü maddəsinə uyğun olaraq, işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatı nümayəndəsinin iştirakı ilə təsdiq edilmiş tədbirlər proqramı əsasında vaxtaşırı müvafiq iş yerlərində əməyin mühafizəsi tədbirlərinin təmin olunmasını və istehsal sanitariyasının, gigiyenasının vəziyyətini müəyyənləşdirmək və onu daha da yaxşılaşdırmaq məqsədi ilə, habelə əmək məhsuldarlığının və işin səmərəliliyinin artırılması, əməyin təşkilində ən müxtəraqqi metod və üsulların, o cümlədən yeni texnikanın və ya texnologiyanın tətbiqi zamanı iş yerlərinin attestasiyasını keçirməlidir. İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi AR NK-in 2000-ci il 6 mart tarixli 38 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları" ilə tənzimlənir.

İş yerlərinin attestasiyasının aparılması nəticələri barədə, əmək kollektivinə müxtəlif tədbirlərin keçirilməsi barədə (iclaslarda, yığıncaqlarda məlumat verməklə, radio qovşağı vasitəsi ilə, elanlar lövhəsinə müvafiq məlumat-arayış vurulmaqla və s. üsullarla ilə) məlumat verilir.

Attestasiyasının nəticələrinə əsasən iş yerlərinin mövcud vəziyyətinin respublikamızda qüvvədə olan normativ hüquqi aktlara uyğunlaşdırılması üçün müəssisədə əməyin mühafizəsi qaydaları üzrə işəgötürən tərəfindən az müddət ərzində müvafiq tədbirlər həyata keçirilir.

6. İşəgötürənin əmək mühafizəsi sahəsində həyata keçirməli olduğu vəzifələrindən biri də işçilərin iş zamanı keyfiyyətli içməli su ilə təchiz edilməsidir. Şərh edilən maddənin yeddinci hissəsinə görə işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş istehsalat sahələrini qazlı və duzlu su ilə təchiz etməlidir.

Qanunda "qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş istehsalat sahələri" deyildikdə iqtisadiyyatın bəzi təsərrüfat sahələrinin isti sexləri (müasir üçün metallurgiya sənayesi) nəzərdə tutulur.

Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-in 167-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə işçiləri qazlı şor su ilə təmin edilməli olan sexlər və istehsal sahələri işəgötürən ilə razılıq əsasında sanitariya nəzarəti orqanları tərəfindən müəyyən edilirdi. Lakin şərh edilən maddədə belə norma müəyyən edilməmişdir. Hazırda işəgötürən işçiləri içməli qazlı, duzlu su ilə o zaman təmin etməlidir ki, müəssisələrin təsərrüfat, istehsal sahələrində və ya hər hansı iş yerində işçilərin qazlı və duzlu su ilə təchiz edilməsi bilavasitə normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş olsun.

7. AR ƏM-in 233-cü maddəsinə görə soyuq, isti hava şəraitində işləyən işçilərə qızınmaq üçün fasilələrin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Şərh edilən maddənin səkkizinci hissəsi işəgötürənə ilin soyuq və isti vaxtlarında, açıq havada, yaxud qızdırılmayan qapalı binalarda işləyən işçilərin isinməsi və habelə isti sexlərdə işləyən işçilərin isə sərinləşməsi və istirahəti üçün xüsusi (istiləşdirilmiş və ya sərinləşdirilmiş) otaqların ayrılmasını, hazırlanmasını bir vəzifə olaraq tapşırır.

Əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 165-ci maddəsinə görə havanın temperaturuna və küləyin gücünə müvafiq olaraq fasilələrin verilməsi və ya işin dayandırılması "İlin soyuq vaxtında və güclü külək əsədikdə işdə fasilələr verilməsi və işin dayandırılması haqqında" AR NK-nın və Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Şurasının 1974-cü il 17 may tarixli 147 nömrəli qərarı" ilə tənzimlənirdi. Lakin hazırda ilin soyuq və isti vaxtlarında işçilərə fasilələrin verilməsi AR ƏM-in 233-cü maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuşdur.

AR ƏM-in 2 nömrəli əlavəsinə görə ilin soyuq vaxtlarında açıq havada və ya isidilməyən örtülü binalarda işin dayandırılması və işçilərə fasilələrin verilməsi təsərrüfat və istehsalat sahələrində görülən işlərdən, havanın temperaturundan və küləyin gücündən asılı olur. Belə ki, küləyin gücü 6 bal və daha artıq olduqda – quruda kranlarla görülən bütün növ işlər; küləyin gücü 2 baldan artıq olduqda – kranlar qurulması üzrə quraşdırma işləri; küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda – daimi dəniz özülləri və estakadayanı meydançalar yanındakı buxtalarda, harılarda, kran gəmilərinə yükürmə və yükboşaltma işləri və s. dayandırılır.

Bofort cədvəlinə görə bir bal küləyin sürəti 0,6-1,7 metr/saniyə; 2 bal - 1,8-3,3 metr/saniyə; 3 bal - 3,4-5,2 metr/saniyə; 4 bal - 5,3-7,4 metr/saniyə; 5 bal - 7,5-9,8 metr/saniyə; 6 bal - 9,9-12,4 metr/saniyə; 7 bal - 12,5-15,2 metr/saniyə; 8 bal - 15,3-18,2 metr/saniyədir.

İsinmək üçün işçilərə verilən fasilənin sayı və müddəti işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatının birgə qərarı ilə həyata keçirilir.

AR ƏM-in 233-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə havanın temperaturu 45 dərəcə selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində işləyənlərə bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydada fasilələr verilməsi və onların sərinləşməsi üçün xüsusi otaqlar, sahələr ayrılmalıdır.

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 əməyin mühafizəsi xidmətləri yaradılmalıdır.

2. Əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını mükəmməl bilən mütəxəssislər daxil edilir. Min nəfərdən çox işçinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir.

3. Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssisləri əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına əməl olunmasına nəzarət etmək, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılması barədə vəzifəli şəxslərə icrası məcburi olan göstərişlər vermək, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyi pozan şəxslərin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə işəgötürənə təqdimatlar vermək hüququna malikdirlər.

4. Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssisləri öz vəzifələrinə aid olmayan işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilə bilməzlər və vəzifə borclarını düzgün və keyfiyyətli yerinə yetirməməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

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

1. Respublikamızda müəssisələrin mülkiyyət formasından, onun təbəçiliyindən asılı olmayaraq iqtisadiyyatın bütün sahələrində fəaliyyət göstərən müəssisələrdə əməyin mühafizəsi işini təşkil etmək, əməyin mühafizəsi üzrə qüvvədə olan normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş normalara, qaydalara və habelə metodiki göstərişlərin tələblərinə riayət olunmasını həyata keçirmək məqsədi ilə əməyin mühafizəsi xidmətləri yaradılır.

AR ƏM daxil edilmiş bu maddənin normaları əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də nəzərdə tutulmamışdır. Lakin hazırda qüvvədən düşmüş "Əməyin mühafizəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 17-ci maddəsində əməyin mühafizəsi xidmətlərinə həsr edilmiş ayrıca maddə daxil edilmişdi. Burada göstərilirdi ki, işçilərin sayı 50 nəfərdən az olan müəssisədə əməyin mühafizəsi xidməti yaradılmadığı müəssisədə bu vəzifəni müəssisənin rəhbəri yerinə yetirir. Ancaq işçilərin sayı 50 nəfər və daha çox olduqda müəssisədə əməyin mühafizəsi xidməti yaradılmalı idi.

Həmin qanunda bu hal da nəzərdə tutulmuşdu ki, işçilərin sayı beş yüz nəfərdən artıq olduqda müəssisənin rəhbərinin (baş mühəndisi) başqa vəzifələrdən azad edilmiş əlavə müavini- əməyin mühafizəsi üzrə müavin vəzifəsi tətbiq edilir.

Lakin AR ƏM-in 223-cü maddəsində belə normalar müəyyən edilməmişdir və burada iqtisadiyyatın bütün sahələrinin müəssisələrində, yəni işçilərin sayından asılı olmayaraq əməyin mühafizəsi xidmətinin yaradılması qaydası müəyyən edilmişdir.

2. Hazırda qüvvədə olan qanunvericiliyə görə müəssisələrdə əməyin mühafizəsi xidmətinin strukturu, bu xidmətdə işləyəcək işçilərin sayı müəssisənin növündən, istehsal fəaliyyətindən asılı olaraq işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir. Həm əvvəllər qüvvədə olan Qanunun 17-ci maddəsində və həm də AR ƏM-in şərh edilən bu maddəsində əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını dərinlən və mükəmməl bilən ali təhsilli mütəxəssislərin daxil edilməsi nəzərdə tutulur.

3. İstər əvvəllər qüvvədə olan Qanunun 17-ci maddəsində, istərsə də AR ƏM-in 223-cü maddəsində işçilərin sayı min nəfərdən çox olan müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir.

4. Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütxəssisi vəzifəsi məsul vəzifədir. Bu vəzifəni tutanlar vəzifə borcunu düzgün təşkil etmədikdə, xidməti vəzifəsini vicdanla və keyfiyyətli yerinə yetirmədikdə respublikamızın qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş əsaslara və qaydalara uyğun məsuliyyət daşıyırlar.

5. Respublikamızın iqtisadiyyatında və ictimai həyatında baş verən dəyişikliklər və yüksəlişlər əmək qanunvericiliyində, eləcə də əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının dəyişilməsinə öz təsirini göstərir.

Belə ki, əvvəllər qüvvədə olmuş Qanunun 17-ci maddəsinin 8-ci və 9-cu hissələrində deyilirdi:

“Əməyin mühafizəsi xidmətinin yenidən təşkili ilə bağlı məsələləri müəssisənin rəhbəri yuxarı təsərrüfat orqanı, əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə dövlət nəzarəti orqanları və həmkarlar ittifaqları yanında texniki əmək müfəttişliyi ilə razılaşdırmaqla həll edir.

Əməyin mühafizəsi xidməti yalnız müəssisənin və təşkilatın fəaliyyətinə xitam verildikdə ləğv edilir.”.

6. Lakin yuxarıda istinad edilən Qanunun qəbul edildiyi vaxtdan sonra respublikamızın iqtisadiyyatında aparılan islahatların nəticələri olaraq, müxtəlif qanunvericilik aktlarında da dəyişikliklər və əlavələr edilmiş, yeni qanunlar və digər normativ hüquqi aktlar qəbul olunmuşdur. Buna görə də şərh edilən maddənin beşinci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilmişdir.

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

Hər bir müəssisədə əməyin mühafizəsinə, həm işəgötürən və həm də əmək kollektivi nəzarət edir. Həmkarlar ittifaqı komitələrinin əməyin mühafizəsi komissiyası bu sahədə də ictimai nəzarət funksiyasını həyata keçirir.

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 şərti ilə başqa iş verməlidir.

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

1. AR ƏM-in otuz üçüncü fəslindəki maddələr (maddə 207-210) şərh edilərkən qeyd edilmişdir ki, əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları AR ƏM ilə, səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlarla, habelə Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrlə müəyyən olunur. Hər hansı bir işçi ilə işəgötürən arasında əmək müqaviləsi bağlanılarkən göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normalarının tələbləri nəzərə alınmalıdır. AR ƏM-ə 1 nömrəli əlavədə əməyin mühafizəsi üzrə 4.9-4.15-ci bəndlərinin olması işçinin əməyi mühafizəsi hüququna verilən əsas təminatlardan biridir. Orada göstərilir ki, işçinin sağlamlığının, əməyin mühafizəsinin təmin olunması üçün sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yeri və iş şəraiti yaradılır, işçi xüsusi mühafizə vasitələri (paltar, əlcək, maska, dəbilqə və s.) və qida məhsulları (süd, qatıq və s.) ilə təmin edilir. Müqavilədə həmçinin əməyin mühafizəsi üzrə işçi və işəgötürənin hüquq və vəzifələri, maddi məsuliyyəti də müəyyənləşdirilir.

2. 224-cü maddənin ikinci hissəsi əslində AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinin tələblərinin reallaşdırılmasıdır. Həmin tələblərə görə "hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır". AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin ikinci hissəsi əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı işəgötürənin işçiyə sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verməsi barədə öhdəliklərini nəzərdə tutur. Bu öhdəliklər sırasına aşağıdakılar daxildir:

– binaların, tikintilərin, qurğuların istismarı, texnoloji proseslərin həyata keçirilməsi, eləcə də istehsalatda tətbiq olunan alət, xammal və materiallardan istifadə zamanı işçilərin təhlükəsizliyi;

– işçilərin fərdi və kollektiv müdafiə vasitələrinin tətbiqi;

– hər bir iş yerində əməyin mühafizəsi tələblərinə müvafiq olaraq əmək şəraitinin yaradılması;

– Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq işçilərin iş və istirahət rejimi;

– zərərli və təhlükəli əmək şəraiti olan işlərdə çalışan işçilərə öz vəsaiti hesabına xüsusi paltarlar, ayaqqabılar və digər fərdi müdafiə vasitələri almaq;

– əməyin mühafizəsi üzrə müəyyən edilmiş qaydada təlim keçməmiş şəxslərin işə buraxılmaması;

– əməyin mühafizəsi üzrə işlərin yerinə yetirilməsi zamanı təhlükəsiz metod və üsullardan istifadəni öyrənmə və istehsalatda hədbəxt hadisə hallarında ilkin kömək göstərmə, əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırma;

– iş yerlərində əmək şəraitinin vəziyyətinə, eləcə də işçilər tərəfindən fərdi və kollektiv müdafiə vasitələrinin düzgün tətbiqinə nəzarətin təşkili;

– müəssisədə əməyin mühafizəsi üzrə işlərin sonrakı sertifikatlaşdırılması ilə əlaqədar əmək şəraitinə görə iş yerlərinin attestasiyanın keçirilməsi;

– AR ƏM, qanunlar və digər normativ hüquqi aktlarla nəzərdə tutulmuş hallarda öz vəsaiti hesabına ilkin (işə daxil olma zamanı) və müntəzəm (əmək fəaliyyəti ərzində) olaraq işçilərin tibbi müayinədən keçirilməsinin təşkili;

– məcburi tibbi müayinədən keçmədən işçilərin öz əmək vəzifələrinin icrasına başlamasına yol verilməməsi;

– iş yerlərində əmək şəraiti və mühafizəsi, sağlamlığın itirilməsi riski barədə və onlar üçün veriləcək kompensasiya, fərdi müdafiə vasitələri barədə işçilərin məlumatlandırılması;

– əmək mühafizəsi üzrə dövlət idarəetmə orqanlarına, dövlət nəzarəti orqanlarına, həmkarlar təşkilatının nəzarət orqanlarına öz səlahiyyətlərini həyata keçirmək üçün əmək şəraiti və əmək mühafizəsi barədə qanunvericiliyə riayət edilməsinə dair məlumat və sənədlərin təqdim edilməsi;

– qəza hallarını aradan qaldırmaq üçün belə halların yaranması zamanı işçilərin həyat və sağlamlığının qorunması, o cümlədən zərər çəkmişlərə ilkin yardım göstər-mək üçün tədbirlər görülməsi;

– istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəliklərinə tutulma barədə AR ƏM və digər normativ aktlarla nəzərdə tutulmuş qaydada təhqiqat və uçot aparılması;

– əməyin mühafizəsi tələblərinə müvafiq olaraq işçilərə sanitariya-məişət və mütaliqə-profilaktik xidmət göstərilməsi;

– istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işçilərin mütləq icbari şəxsi sığortası;

– işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə tələblərlə tanış edilməsi və s.

3. Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsi işəgötürənin işçini gözlənilən peşə xəstəliyinin riski barədə məlumatlandırmasını zəruri şərt kimi ortaya qoyur və işçi ilə yalnız məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanulmasını nəzərdə tutur. Belə məlumatlandırma həm işə qəbul zamanı, həm də sonrakı vaxtlarda olmalıdır.

Məsələn, əgər işçi zərərli və təhlükəli əmək şəraitli işə qəbul edilirsə, onun məhz hansı olverişsiz istehsalat amilləri ilə əlaqədə olacağı, sağlamlığına hansı zərərlər dəyə biləcəyi və bunun üçün ona hansı kompensasiya verəcəyi barədə aydın təsəvvürü olmalıdır. Qanunvericiliyə görə işçi ilə bağlanılan müddətli əmək müqaviləsi bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərti ilə başqa iş verilməsi nəzərdə tutulur.

İş yerlərində əmək şəraiti barədə işçi birbaşa məlumatlandırılmadıqda onun AR ƏM-in 235 və 237-ci maddələrinə müvafiq olaraq dövlət əmək müfəttişliyinə, sahə və Respublika Həmkarlar İttifaqlarına, eləcə də 236-cı maddəyə müvafiq olaraq ictimai nəzarət orqanlarına müraciət etmək hüququ vardır (göstərilən maddələrin şərhinə bax). Həm də nəzərə alınmalıdır ki, AR Konstitusiyasının 41-ci maddəsinin üçüncü hissəsi "insanların həyatı və sağlamlığı üçün təhlükə törədən faktları və halları gizlədən vəzifəli şəxslər üçün" qanun əsasında məsuliyyət nəzərdə tutur.

4. AR ƏM-in 224-cü maddəsinin dördüncü hissəsinin normaları blanket xarakterlidir, yəni, işçilərin peşə xəstəliyinə tutulması ehtimalı olan istehsalatlar və iş yerlərinin AR ƏM-in 211-ci maddəsində göstərilən siyahıda nəzərdə tutulmasını tələb edir. Məlum olduğu kimi belə siyahı AR İK təsdiq edir (İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında Qərar № 7. 14 yanvar 2002-ci il) və hər bir işəgötürən işə qəbul zamanı və sonrakı vaxtlarda həmin siyahı ilə işçiləri tanış etməli, onları məlumatlandırmalıdır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 211-ci maddəsinin şərhinə).

Maddə 225. İşçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sosial sığortası və şəxsi sığortası

1. İşəgötürən qanunvericilikdə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlə işçiləri icbari sosial sığorta etməlidir.

2. Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilər istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta edilməlidirlər. Şəxsi sığorta edilməli olan işçilərin siyahısı, sığorta haqqının məb-

ləgi kollektiv müqavilələrdə, əmək müqavilələrində sığorta təşkilatları ilə bağlanmış müqavilələr əsasında müəyyən edilir.

3. Maşın, mexanizm, qurğu, elektrik avadanlıqları, partlayış və yanğın təhlükəsi və bu qəbildən olan digər yüksək təhlükə mənbələrində işləyən işçilərin işəgötürən tərəfindən istehsalatda bədbəxt hadisələrdən icbari şəxsi sığorta edilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilən həyat üçün yüksək təhlükə mənbəli istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin bu Məcəllənin 211-ci maddəsində nəzərdə tutulan siyahısı əsasında həyata keçirilir.

1. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinin tələbinə görə işəgötürən "Sosial sığorta haqqında" və "Dövlət qulluqçularının icbari sığortası haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunlarına müvafiq olaraq işçiləri icbari sosial sığorta etməlidir. AR ƏM-in 307-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydaya görə sığorta olunmuş işçiyə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş sığorta şəhadətnaməsi (polisi), dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi verilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 307-ci maddəsinin şərhinə).

2. Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çahşan işçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən mütləq icbari şəxsi sığortası işəgötürənin vəsaiti hesabına DSMF-ə müəyyən edilmiş qaydada məcburi ödənişlər edilməsi yolu ilə həyata keçirilir ("Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 14-cü maddəsi, "Dövlət qulluqçularının icbari sığortası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 6-cı maddəsi). Qanunvericiliyə müvafiq olaraq işəgötürən, şəxsi sığorta edilməli olan işçilərin siyahısını tərtib edir və cari ilin sonunadək sığortaçıya təqdim edir.

Sığorta haqqının məbləği və onun ödənilməsi qaydası kollektiv müqavilələrdə, əmək müqavilələrində sığorta təşkilatları ilə bağlanmış müqavilə əsasında müəyyən edilir. Lakin bu göstəricilər "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun 16-cı maddəsinin və AR ƏM-in 304-307-ci maddələrinin tələblərinə zidd olmamalıdır.

Dövlət qulluqçularının icbari sığortası sığorta etdirənlər (dövlət hakimiyyəti orqanları) üçün bu məqsədlə hər il dövlət büdcəsində nəzərdə tutulmuş vəsait hesabına aparılır. Sığorta haqlarının məbləği və ödənilməsi qaydası "Dövlət qulluqçularının icbari sığortası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 6-cı maddəsi ilə tənzimlənir.

3. Şərh edilən maddənin III hissəsi blanket xarakterlidir, yəni, burada AR NK-nin 2002-ci il 14 yanvar tarixli, 7 nömrəli "İşçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında", 2002-ci il 20 fevral tarixli, 30 nömrəli "İşləri yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında", 2003-cü il 15 fevral tarixli, 23 nömrəli "Fəaliyyətin məhdudlaşdırılması tələb olunan ayrı-ayrı peşə növlərinin və yüksək təhlükə mənbəyi ilə bağlı işlərin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" qərarlarına və AR ƏM-in 211-ci maddəsinə göndərici norma vardır. Yüksək təhlükə mənbələrində işləyən işçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari şəxsi sığortası yuxarıda adı çəkilən qərarlarla təsdiq olunan siyahılar əsasında aparılır.

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 tutulan qaydada onları işdən kənar edə, habelə müvafiq intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

1. *İcbari tibbi müayinələr keçirilməsinin konkret məsələlərini həll edən normativ hüquqi aktlar sırasına ilk növbədə AR NK-nun 2000-ci il 3 yanvar tarixli, 1 nömrəli qərarla təsdiq etdiyi "İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai işə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin Siyahısının təsdiq edilməsi barədə" sənədi göstərmək olar. Əmək müqaviləsi bağlanılarkən hökmən ilkin tibbi müayinə, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələr keçirilməsi tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin sayı siyahıda 35 bənddə qruplaşdırılıb. Siyahıda göstərilən peşə və iş yerlərində çalışan işçilərin ilkin tibbi müayinəsi, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələri qanunvericiliyə görə işəgötürənin hesabına təmin olunmalıdır.*

Yuxarıda göstərilən siyahıya müvafiq olaraq tibbi müayinələrin aparılması qaydası Azərbaycan Respublikası Səhiyyə Nazirliyinin 23.01.1998-ci il tarixli əmrlə təsdiq etdiyi "Tibbi profilaktik müayinələrin təkmilləşdirilməsi haqqında" sənədlə tənzimlənir (sənəddə "Peşə xəstəliklərinin qarşısının alınması məqsədi ilə işə daxil olarkən tibbi müayinə və dövrü tibbi müayinədən keçirilməsi mütləq olan işlərdə mövcud zərərli maddələr və əlverişsiz amillərin, tibbi müayinələrdə iştirak edən ixtisaslı həkimlərin, əmək prosesində müəyyən etioloji amillər üzrə lazımı laborator və funksional-diaqnostik müayinələrin, təhlükəli, zərərli, əlverişsiz istehsalat amilləri ilə əlaqədar işə buraxılmayan tibbi əksgöstəricilərin siyahısı" da verilmişdir).

İlkin və vaxtaşırı tibbi müayinədən keçirilməli olan işçilərin kontingentini işəgötürən və müvafiq seçkili Həmkarlar İttifaqları ilə birlikdə Dövlət Sanitariya-Epidemoloji Mərkəzləri müəyyən edirlər. Müayinələrin aparılması müddətləri Səhiyyə Nazirliyinin müəyyənləşdirdiyi dövrüliyə uyğun olmalıdır.

İşəgötürən işçiyə tibbi müayinəni aparan müalicə-profilaktiki müəssisənin həkiminə təqdim etmək üçün göndəriş verir və həmin göndərişdə işçinin orqanizminə təsir edə biləcək zərərli, təhlükəli maddələrin və istehsalat amillərinin siyahısı göstərilir.

İlkin və ya vaxtaşırı tibbi müayinələrdən keçən və zərərli, təhlükəli maddələrlə, istehsalat amilləri ilə işə yararlı hesab edilən işçilərə həkimin imzaladığı və müalicə-profilaktiki müəssisənin möhürlə təsdiq etdiyi müvafiq rəy verilir.

Əgər zərərli, təhlükəli maddələrlə və istehsalat amilləri ilə iş işçiyə ziyanlıdırsa, onda bu barədə rəyi TSEK verir. TSEK rəyin surətini üç gün müddətində göndəriş verən işəgötürənə göndərir.

Əgər tibbi müayinə keçməsi zamanı işçidə peşə xəstəlikləri əlamətləri aşkar edilərsə, o, TSEK-in rəyi ilə xüsusi müayinədən keçmək üçün mərkəzi xəstəxanalardan birinə göndərilməlidir.

2. *Zərərli və təhlükəli əmək şəraitli işlərdə çalışan işçilərin ilkin icbari (işə qəbul zamanı) və vaxtaşırı (əmək fəaliyyəti dövründə) tibbi müayinələrdən keçməsi onların vəzifəsidir.*

Şərh edilən maddənin ikinci hissəsi tibbi müayinələrdən keçməkdən boyun qaçırması və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri üzürsüz səbəbdən yerinə yetirməməsi zamanı işçilərin məsuliyyətini nəzərdə tutur. Belə hallarda işəgötürən AR ƏM-in 62-ci maddəsinin 1b bəndində nəzərdə tutulan qaydada onları işdən kənar edə, habelə müvafiq intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər (Ətraflı bax: AR ƏM-in 62-ci maddəsinin şərhinə).

İşəgötürən, icbari tibbi müayinədən keçməyən, eləcə də görülməli işlərə əks tibbi göstərişi olan işçiləri işə qəbul edə və ya əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmağa yol verə bilməz.

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.

Şərh edilən maddə əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında işçilərin məlumat almaq hüququna həsr edilmişdir. Əslində bu maddə AR ƏM-in 219-cu maddəsinin 5-ci hissəsinin və 224-cü maddəsinin 3-cü hissəsinin bir qədər dəyişdirilmiş formasıdır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 224-cü maddənin şərhinə). Digər tərəfdən bu, AR Konstitusiyasının 41-ci maddəsinin III hissəsinin - İnsanların həyatı və sağlamlığı üçün təhlükə törədən faktları və halları gizlədən vəzifəli şəxslər qanun əsasında məsuliyyətə cəlb edirlər – müddələrinin AR ƏM-də reallaşdırılmasıdır.

AR ƏƏSMN Kollegiyasının 1999-cu il 26 avqust tarixli 19-3 nömrəli, AHİK İcraiyyə Komitəsinin 1999-cu il 18 avqust tarixli, 262 nömrəli Qərarları ilə təsdiq olunan, Azərbaycan Respublikası Ədliyyə Nazirliyində 1999-cu il 13 sentyabr tarixdə 190 nömrəli qeydiyyatdan keçən "Müəssisədə işçilərin əməyinin mühafizəsi üzrə təlimi və biliklərinin yoxlanılması haqqında nümunəvi Əsasnamə"yə əsasən, "müəssisədə işə başlamamışdan əvvəl işçilər, əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis və ya müəssisə rəhbərinin əmri ilə bu vəzifə həvalə edilmiş şəxsin apardığı ilkin təlimatlandırmadan keçərək müəssisədə əməyin mühafizəsi vəziyyəti, ona riayət edilməsi şəraiti və əməyin mühafizəsi üzrə öz hüquq və vəzifələri ilə tanış olmalıdırlar (Ətraflı bax: AR ƏM-in 219-cu maddəsinin şərhinə).

Bundan başqa zərərli və ağır istehsalat sahəsində çalışan işçilər onlar üçün nəzərdə tutulan güzəştlər və təminatlar haqqında da məlumat almaq hüququna malikdirlər. Qeyd edilən təminatlar və güzəştlər AR NK-nin 2002-ci il 22 avqust tarixli, 137 nömrəli "Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında" və 2003-cü il 9 yanvar tarixli, 3 nömrəli "İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında" qərarlarında öz əksini tapmışdır.

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.

Şərh olunan maddə blanket xarakterlidir, yəni, qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyin mühafizəsinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətlərini aydınlaşdırmaq üçün digər normativ-hüquqi aktlara göndərici norma nəzərdə tutulur. Bu aktlar sırasına AR ƏM-in 37-ci (maddə 240-246) və 38-ci fəsillərini (maddə 247-255). AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli, 170 nömrəli "Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" və 2000-ci il 24 mart tarixli, 58 nömrəli "Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" qərarlarını aid etmək olar.

AR ƏM-in xatırladılan fəsillərinin şərh zamanı qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətlərinə ətraflı yer ayırılacağından burada yalnız onu qeyd etməyi vacib hesab edirik ki, ağır istehsalat sahələrində və zərərli işlərdə qadınların (xüsusilə hamilə qadınların) və yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyindən istifadə edilməsi, qeyri-fiziki işlər, müəyyən rəhbər vəzifələr və sanitariya-məişət işləri istisna olmaqla, qadağan olunur.

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 qaydandırılmalıdır.

1. Şərh edilən maddə AR ƏM-in 207-209-cu maddələrində nəzərdə tutulan əməyin mühafizəsi qaydalarının və əməyin mühafizəsinin əsas prinsiplərinin tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyətin hansı hallarda və hansı orqanlar tərəfindən qadağan olunmasının mahiyyətini açıqlayır (Ətraflı bax: göstərilən maddələrin şərhinə). Maddənin məzmunundan göründüyü kimi, əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyət zamanı əsas şərt işəgötürənin, digər vəzifəli şəxslərin, eləcə də müəssisələrin və onların struktur bölmələrinin, avadanlıq və qurğuların işinin işçilərin sağlamlığı və həyatı üçün təhlükə törətməsidir. Yalnız bu halda AR ƏƏSMN-nin nəzdindəki DƏM və ya SİTGDMNA və ya onların vəzifəli şəxsləri əməyin mühafizəsi qaydalarının və prinsiplərinin pozulması barədə müvafiq akt tərtib edirlər. Barəsində akt tərtib edilmiş pozuntular aradan qaldırılanaqədər adı çəkilən orqanlar və ya onların vəzifəli şəxsləri istehsalat prosesini qaydandırmaq barədə qərar qəbul edirlər. İşəgötürən və ya müəssisənin, struktur bölməsinin vəzifəli şəxsi işçilərin sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə törədən amilləri müəyyən edilmiş müddətdə aradan qaldırıdıqdan sonra adı yuxarıda çəkilən orqanların nəzarəti altında istehsalat prosesini bərpa edirlər.

2. İşəgötürən tərəfindən yeni, müəssisədə hələ tətbiq olunmayan zərərli və ya təhlükəli maddələrdən istifadə halında əlavə tələblər irəli sürülür. O, göstərilən maddələrdən istifadəyə qədər DƏM və ya SİTGDMNA ilə razılaşdırmaqla işçilərin həyat və sağlamlığının qorunması məqsədilə əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlər işləyib hazırlamağa borcludur.

3. Maşınların, mexanizmlərin və digər istehsalat avadanlıqlarının, texnoloji proseslərin, fərdi və kollektiv müdafiə vasitələrinin əməyin mühafizəsi normalarına uyğunlaşdırılması üçün dövlət idarəetmə orqanlarına və təsərrüfat fəaliyyəti subyektlərinə göstərilən avadanlıq və müdafiə vasitələrinin layihələşdirilməsi və hazırlanması zamanı işçilərin həyat və sağlamlığının, ətraf mühitin təhlükəsizliyinin qorunmasını əsas şərt kimi götürmək həvalə edilmişdir. Bu, həmçinin, Azərbaycan Respublikasının "Standartlaşdırma haqqında" Qanununun (16 aprel 1996-cı il, №60) başlıca tələblərindən hiridir. Bundan başqa, maşınların, mexanizmlərin, materialların və kimyəvi maddələrin, eləcə də fərdi və kollektiv müdafiə vasitələrinin əməyin mühafizəsi normalarının tələblərinə cavab verən müvafiq sertifikatı olmalıdır. Əks halda göstərilən avadanlıqlardan və kimyəvi maddələrdən istifadə müvafiq nəzarət orqanlarının vasitəsilə qadağan edilir ("Standartlaşdırma haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 6-cı maddəsi).

4. AR ƏƏSMN-in 25-4 nömrəli, 1999-cu il 14 dekabr tarixli qərarı ilə təsdiq edilən "Əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların və təlimatların işlənib hazırlanmasına dair metodiki tövsiyələr" adlı sənədə əsasən, əməyin mühafizəsi üzrə qaydalar BƏT-in tövsiyələri nəzərə alınmaqla elm və texnikanın nailiyyətlərini, əməyin və istehsalın təşkilinin qabaqcıl təcrübəsini, sahələrarası standartların tələblərini, tikinti və sanitariya norma və qaydaları, təhlükəsizlik normalarını, gigiyena və erqonometrik normativləri nəzərə alaraq işlənib hazırlanır.

Əməyin mühafizəsi üzrə qaydalar aşağıdakı bölmələrdən ibarətdir:

- ümumi tələblər;
- istehsal sahələrinə olan tələblər (istehsal sahələrindən kənarında olan əməliyyatlar da nəzərə alınmaqla);
- istehsal avadanlıqlarına, ilkin materiallara, tədarük və yarımfabrikatlara, istehsal avadanlıqlarının yerləşdirilməsinə və iş yerinin təşkilinə tələblər;
- ilkin materialların, tədarükdə, yarımfabrikatların, hazır məhsulun və istehsalat tullantılarının saxlanması və nəql edilməsi üsullarına tələblər;
- əmək və istirahət rejimi;
- peşə seçimləri və biliklərin yoxlanılması qaydalarına olan tələblər;
- fərdi mühafizə vasitələrinin istifadəsinə tələblər;
- əlavə tələblər;
- qaydaların pozulmasına görə məsuliyyət.

Qeyd edilən sənədin tələblərinə görə qaydaları hazırlayan təşkilatlar və onları təsdiq edən orqanlar 5 ildən gec olmayaraq mütləq olaraq qaydaların qüvvədə olan dövlət standartlarına, sanitariya normalara, qaydalara və gigiyena normativlərinə uyğunluğunu yoxlayır, lazım gəldikdə isə onların yenidən hazırlanması üçün təkliflər hazırlayırlar.

Yuxarıda adı çəkilən metodiki tövsiyələr tələb edir ki, müəyyən müddət üçün hazırlanmış qaydalar həmin müddət başa çatdıqdan sonra dövlət qanunvericiliyinə uyğun olaraq aşağıdakı hallarda yenidən hazırlanmalıdır və ya onlara yeni baxış keçirilməlidir:

- dövlət nəzarət orqanları tərəfindən təsdiq olunmuş qanunvericilik aktları, dövlət standartları və digər normativ sənədlərin yenidən baxılması zamanı;
- yuxarı orqanların göstərişi ilə;
- yeni texnika və texnologiyanın tətbiqi zamanı;
- istehsalat zədələnmələrinin, qəzaların, bədbəxt hadisələrin təhqiqinin nəticələri əsasında.

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.

1. Şərhlə edilən maddə təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə görə işçilərin təminatlarını nəzərdə tutur. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən "hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək" hüququ vardır. Heç bir işəgötürən işçinin bu Konstitusiya hüququnu pozma bilməz. Əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə AR İXM-də (maddələr 54-55) inzibati, AR CM-də isə (maddə 162) cinayət məsuliyyəti nəzərdə tutulur.

Maddənin birinci hissəsinin məzmunundan görüldüyü kimi, işçilərin təqsiri olmadan müəssisələrdə və ya bilavasitə iş yerlərində ƏM-in 208-ci maddəsində və AR ƏƏSMN-in 1999-cu il 14 dekabr tarixli, 25-4 nömrəli qərarla təsdiq etdiyi "Əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların və təlimatların işlənilməsi üçün hazırlanmasına dair metodiki tövsiyələr" də nəzərdə tutulan əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində işin dayandırıldığı müddətdə onların əmək hüququna təminat verilməlidir. Yəni, işçilərin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılmalıdır. Buna riayət etməyən işəgötürən qanunvericiliyə müvafiq olaraq məsuliyyət daşıyır.

2. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin ikinci hissəsi təhlükəsiz əmək şəraiti ilə təmin edilməyən işçinin hüquqlarını açıqlayır. Bu hüquqlar aşağıdakılardır:

- həyat və sağlamlıq üçün təhlükə yarananda əmək funksiyasının icrasından imtina;*
- qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada təkbaşına tətillə elan etmə (Ətraflı bax: AR ƏM-in qırx üçüncü fəslinin şərhinə).*

Göstərilən hallarda qanunvericiliyə müvafiq olaraq işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi AR ƏM-in 295-ci maddəsində müəyyən edilmiş normalara müvafiq olaraq həll edilir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 295-ci maddənin şərhinə).

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 bəsləndir.

1. AR ƏM-in şərh edilən bu maddəsi əslində 232-ci maddədə nəzərdə tutulan təminatlara giriş xarakteri daşıyır və işçinin sağlamlığının pozulması halında işəgötürənin vəzifələrindən birini açıqlayır. Müəssisədə və ya iş yerində bilavasitə sağlamlığı pozulmuş və ya hamilə olmuş işçinin daha yüngül işə keçmək arzusu olduqda işəgötürən tibbi rəyi əsas götürməklə onları müvəqqəti və ya daimi olaraq yüngül işə keçirməyə bəsləndir. Bu halda işçilərin əmək haqqının xüsusiyyətləri AR ƏM-in 232-ci maddəsinin normaları ilə tənzimlənir. Daha yüngül işə keçirmə zamanı iki ay əvvəl həmin işəgötürənə xəbərdarlıq alınmalıdır:

- a) yüngül işə keçirilmə barədə işçinin razılığı;*

b) həkim komissiyasının tibbi rəyi.

Tibbi rəy olmadıqda yüngül iş keçirilmə zamanı işçi əmək haqqı üzrə ala biləcəyi güzəştlərindən məhrum edilə bilər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 232-ci maddəsinin şərhinə).

İstehsalat prosesində əlillik almış, peşə xəstəliklərinə tutulmuş və ya səhhəti pozulmuş şəxslər yüngül iş keçirilərkən əlillik qrupu müəyyənləşənə və ya tam sağalana qədər onların orta əmək haqqı saxlanılır, lakin bu müddət 232-ci maddənin 2-ci hissəsində göstərdiyi kimi dörd aydan çox olmamalıdır.

2. Hamilə qadının digər yüngül iş keçirilməsinin zəruriliyi həkim komissiyasının rəyi ilə müəyyən edilir. Həkim Komissiyasının rəyində qadının əvvəlki işinin onun və gələcək körpənin həyat və sağlamlığına təhlükə yaratması əsaslandırılır. Əgər qadının əsas işi öz-özünə ağır və ya zərərli deyilsə, lakin gecə növbəsi, ezamiyyələrlə bağlıdırsa, onda hamilə qadın ya gecə növbəsindən və ezamiyyətlərə gedişdən azad edilməli, ya da həkim komissiyasının rəyinin olub-olmamasından asılı olmayaraq onun səhhətinə mənfi təsir göstərməyən iş keçirilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 242-ci maddəsinin şəhinə).

Hamilə qadınların hüquq və mənafeələrinin pozulmasına yol verməmək üçün işəgötürən (və ya müəssisənin rəhbəri) Həmkarlar Komitəsi və həkimin iştirakı ilə hamilə qadınların keçirilə biləcəyi işlərin siyahısını müəyyənləşdirir.

SSRİ Səhiyyə Nazirliyi 29 avqust 1979-cu ildə hamilə qadınların səmərəli işə düzəlməsinə dair sahələrarası gigiyenik normalar təsdiq etmişdir ki, bu sənəd hazırda da Azərbaycan qüvvədədir (Труд женщин и молодежи. Сборник норматив актов. М. :Юридическая литература, 1990, с.7).

3. Yaş yarımına çatmamış uşaqları olan qadınlar da, adətən, həkim rəyi olmadan digər yüngül iş keçirilə bilər. Belə keçirmənin zəruriliyi o hallarda yaranır ki, əsas iş qadına uşağı yedizdirmək üçün fasilə götürməyə imkan vermir.

4. Qeyd edilən keçirmələr zamanı əgər əvvəlki iş yeri üzrə orta əmək haqqı yeni iş yeri üzrə əmək haqqından yüksəkdirsə, onda əvvəlki əmək haqqı saxlanılır. Əgər yeni iş yeri üzrə əmək haqqı əvvəlkindən yüksəkdirsə, onda qadına yeni əmək haqqı ödənilir.

5. Göstərilən hallarda digər iş keçirilmə barədə imtinadan qadın məhkəməyə şikayət edə bilər.

6. Əgər hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınlar həkim rəyinə müvafiq olaraq onların orqanizminə zərərli olan məhsullarla təmasdan qaçmaq məqsədilə digər işə keçirilsə, onların özünün və uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinədən keçməsinə işəgötürən hökmən zəruri şərait yaratmalıdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 245-ci maddəsinin şərhinə).

7. Kənd yerlərində, bitkiçilikdə və heyvandarlıqda hamilə qadınların əməyi hamiləlik aşkar olduğu andan qadağan edildiyindən, işəgötürən (və ya müəssisənin rəhbəri) hamiləlik barədə təqdim edilən arayış əsasında qadını helə işdən azad etməyə borcludur (yeni iş yeri üzrə orta əmək haqqını saxlamaq şərtilə). Göstərilən halda yüngül iş keçirilmənin zəruriliyi barədə xüsusi tibbi rəy tələb olunmur.

8. Müəssisələrdə kollektiv müqavilə bağlanılması zamanı həmkarlar ittifaqı orqanları və ya işçilərin digər nümayəndələrinin iştirakı ilə işəgötürən yüngül işə keçirilməyə ehtiyacı olan hamilə qadınların işə düzəlməsi üçün bölmələrdə iş yerlərinin ayrılmasını nəzərdə tuta bilər.

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 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 olunanadək və ya əlillik müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir.

1. Maddənin adından göründüyü kimi, burada işçinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə başqa yüngül işə keçirildiyi və əmək haqqının saxlandığı halların məzmununa aydınlıq gətirilir. Öz əmək vəzifələrinin icrası zamanı peşə xəstəliklərinə tutulmuş, istehsalat zədəsi almış işçilər öz arzuları ilə həkim komissiyasının rəyi əsasında daha yüngül işə keçirilmə barədə işgötürənə ərizə ilə müraciət edə bilərlər. Bu halda işçilər ərizədə öz sağlamlıqlarının mühafizəsi qayğısına qalmalarını məqsəd kimi əsaslandırırılar. AR ƏM-in 231-ci maddəsinə görə belə halda işgötürən işçinin tələblərini ödəməyə borcludur. Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsinin tələbinə görə bu halda işçilərin yüngül işə keçirildiyi gündən etibarən bir ay ərzində əvvəlki işi (vəzifəsi) üzrə orta əmək haqqı saxlanılır. Bir aydan sonra isə işçi tutduğu vəzifənin tarif (vəzifə) maaşına müvafiq olaraq əmək haqqı alır.

2. AR ƏM-in 232-ci maddəsinin 2-ci hissəsi vərəm və digər xroniki ağır xəstəliyə tutulmuş və bu səbəbdən başqa az maaşlı işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əmək haqqının hansı qaydada verilməsi prinsipini nəzərdə tutur. Maddənin məzmunundan göründüyü kimi, belə işçilərə keçirilmənin bütün vaxtı ərzində, lakin dörd aydan çox olmayaraq əvvəlki iş yerində aldığı qədər əmək haqqı verilir. Vərəm və digər xroniki ağır xəstəliyə tutulmuş şəxslər yalnız AR NK-nın 2003-cü il 6 dekabr tarixli, 157 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunan "Ətrafdakıları vəərəmlə yoluxdurmaq təhlükəsi olan şəxslərin işləməsi qadağan olunan peşə və vəzifələrin Siyahısı"nda göstərilməyən işlərdə çalışa bilərlər.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsi iş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş şəxslərin müvəqqəti olaraq yüngül işə keçirilməsi zamanı əmək haqqının ödənilməsinin xüsusiyyətlərini nəzərdə tutur. Maddənin mətnindən göründüyü kimi, yüngül işə müvəqqəti keçirmə zamanı iş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətinin itirilməsini və ya peşə xəstəliyinə tutulmanı təsdiq edən müvafiq HMK-nın və ya TSEK-in rəyi tələb olunur. Belə rəyin əsasında işgötürən AR ƏM-in 231-ci maddəsinin tələblərinə görə işçini daha yüngül müvafiq işə keçirməyə borcludur. Göstərilən halda yüngül işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilir. Şərh edilən maddənin tələbinə görə bu fərqi ödənişi işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanadək və ya əlillik müəyyən edildiyi vaxtadək davam etdirilir.

AR NK-nin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunan "İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödəmələrin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği" adlı sənəddə də iş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərin təminatları açıqlanır. Qərarın 1.3-cü bəndində qeyd edilir ki, "təqsirkar işəgötürən istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş, müvafiq HMK və ya TSEK-in rəyi əsasında müvəqqəti yüngül iş keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödəyir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanaqədər və ya əlillik müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir". Göründüyü kimi, AR NK-nin göstərilən sənədinin bu bəndi bütövlükdə AR ƏM-in 232-ci maddəsinin 3-cü hissəsini təkrarlayır. Lakin bu sənəd AR ƏM-dən fərqli olaraq iş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş işçinin təminatlarının böyük bir siyahısını açıqlayır. Məsələn, adı çəkilən sənədin 2.2-ci və 2.3-cü bəndlərində qeyd edilir:

"2.2. Əmək xəsarəti ilə əlaqədar təqsirkar müəssisə zərərçəkənə sağlamlığının pozulması ilə bağlı əlavə çəkdiyi xərclərin, o cümlədən müalicəyə, əlavə qidalanmaya, dərman alınmasına, protezləşdirməyə, başqasının qulluğuna, sanatoriya-kurort müalicəsinə, xüsusi nəqliyyat vasitələri əldə edilməsinə, başqa peşəyə hazırlanmaya çəkdiyi xərclərinin əvəzini ödəyir, bu şərtlə ki, zərərçəkənin həmin yardım və qulluq növlərinə möhtac olduğu və bunları pulsuz almaq hüququnun olmadığı müəyyənləşdirilsin.

2.3. Zərərə görə aylıq ödəncin məbləği müəyyənləşdirilərkən zərərçəkənə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə pozulması ilə əlaqədar təyin edilmiş əlilliyə görə pensiya, eləcə də həm sağlamlığına zərər vurulanadək, həm də zərər vurulduqdan sonra təyin edilmiş digər pensiyalar, müavinətlər və digər bu cür ödənişlər nəzərə alınmır və zərərin ödənilməsi miqdarının azaldılmasına səbəb olmur (zərərin əvəzinin ödənilməsi hesabına daxil edilmir)".

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 45 dərəcə Selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində işləyərkən onlara bu maddə ilə müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir və iş dayandırılır.

3. İşçilərə fasilələr verilməsi və işin dayandırılması üçün əsas hesab edilən havanın temperaturu və küləyin gücü bu Məcəlləyə 2-ci əlavədə nəzərdə tutulmuşdur.

4. Fasilələr iş vaxtına daxil edilir və bu fasilələr zamanı əmək haqqı işçilərin tarif məşinə görə ödənilir.

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

1. Şərh edilən maddənin normaları soyuq və isti havalar şəraitində işçilərə fasilələr verilməsi və işin dayandırılması qaydalarını nəzərdə tutur. İstirahət, yemək və nahar üçün ayrılan fasilələrlə yanaşı, açıq havada aşağı temperatur və şiddətli külək şəraitində, eləcə

də ilin soyuq vaxtlarında qızdırılmayan qapalı binalarda işləyən işçilərə qızınmaq üçün fasilələr verilir. Hədsiz soyuq olan hallarda isə müəyyən müddətə iş dayandırılır. Belə hallarda fasilələrin verilməsi qaydası müəssisədaxili intizam qaydalarına müvafiq müəyyənlaşdırilir. İlin soyuq vaxtlarında işləmək, işçinin orqanizminə ciddi zərər vurarsa, o, işdən imtina edə və işəgötürəndən onu başqa işə keçirməyi tələb edə bilər. İşəgötürənin buna imkanı olmadıqda, qızdırılmayan qapalı binalarda işçinin işləməsi üçün minimum iş şəraiti yarada bilmədikdə işi müvəqqəti dayandıra bilər.

2. AR ƏM-in 233-cü maddəsinin 2-ci hissəsinin tələbinə görə insanın sağlamlığına güclü təsir edən isti havalarda (temperatur 45°C -dən çox olan hallarda) açıq şəraitli iş yerində işləyən işçilərə müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir və iş dayandırılır. İşəgötürən belə vəziyyətdə məcburən işçiləri işlədə bilməz. Əgər belə hal baş verərsə, işçilər işdən imtina və ya müəyyən olunmuş qaydada tətillərin elan etməkdə haqlıdırlar. Bu zaman yaranan əmək mübahisələri DƏM, SİTGDMNA və ya həmkarlar ittifaqları tərəfindən həll edilməlidir. Göstərilən orqanlar tərəfindən mübahisə həll edilə bilmədikdə, tərəflər məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdirlər.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsi blanket xarakterlidir, yəni, AR ƏM-in 2-ci əlavəsinə göndərici norma nəzərdə tutulur. AR ƏM-in 2-ci əlavəsində işçilərə fasilələr verilməsi və işin dayandırılması üçün əsas hesab edilən havanın temperaturu və küləyin gücü göstərilmişdir. Qeyd edilən əlavə bütün iş yerlərində asılmalı və işçilər onunla tanış olmalıdır.

İşəgötürən qızınmaq və ya sərinləmək üçün işçilərə xüsusi təchiz edilmiş yer verməyə borcludur. Əks halda işçilərin işəgötürənin hərəkətlərindən nəzarət orqanlarına şikayət etmək hüququ yaranır.

4. AR ƏM-in tələblərinə görə ilin soyuq vaxtlarında açıq havada və ya isidilməyən örtülü binalarda, habelə isti havalarda işin dayandırılması və işçilərə fasilələrin verilməsi məcburi tədbirdir. Belə hallarda fasilələr iş vaxtına daxil edilir və bu fasilələr zamanı əmək haqqı işçilərin tarixi maaşına görə ödənilir. Əlverişsiz hava şəraitinə görə iş dayandırıldıqda yaranan boşdayanma vaxtı işçinin təqsiri üzündən baş vermədiyindən ona əmək haqqı tarixi maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir. Soyuq və isti havalarda şəraitində fasilələr və işin dayandırılması zamanı əmək haqqının ödənişi sistemində AR ƏM-in normalarından kənaraçıxma halları müşahidə edilərsə, onda tərəflər əmək müəssisəsinə nəzarət edən orqanlara, Həmkarlar ittifaqlarına və ya məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdirlər.

İlin soyuq vaxtında açıq havada və ya isidilməyən örtülü binalarda, habelə isti havalarda işin dayandırılması və işçilərə fasilələrin verilməsi şərtləri

*Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə
2-ci əlavə*

1. Havanın temperaturu 45 dərəcə Selsidən çox olan hava şəraitində açıq havada və sərinləşdirici qurğular olmayan örtülü binalarda, otaqlarda və digər iş yerlərində bütün növ işlərin görülməsi dayandırılır və işçilərə sərinləşmək üçün imkan yaradılmaqla fasilələr verilir.

2. Küləyin gücü 6 bal və daha artıq olduqda, quruda kranlarla görülən bütün növ işlər dayandırılır.

3. Tikinti işləri görüldükdə aşağıdakı hallarda işlər dayandırılır:

3.1. küləyin gücü 2 baldan artıq olduqda - kranlar qurulması üzrə quraşdırma işləri;

3.2. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda - qaldırıcıların quraşdırılması və sökülməsi işləri;

3.3. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda - taxta-şalban işi, habelə taxta-şalbanın sökülməsi;

3.4. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda - daşınan taxta-şalbanın yerinin dəyişdirilməsi işləri.

4. Dənizdə işləyərkən aşağıdakı hallarda işlər dayandırılır:

4.1. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda - ayrı-ayrı özüllərdə kran gəmiləri vasitəsilə görülən tikinti-quraşdırma və sökmə işləri;

4.2. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda - daimi dəniz özülləri və estakadayanı meydançaları yanındakı buxtalarda barjlara, kran gəmilərinə yük vurma və yükboşaltma işləri;

4.3. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda - qazma işləri aparılan quyularda alətlərin quyulardan qaldırılması ilə əlaqədar bütün işlər;

4.4. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda - daimi dəniz özüllərində istismar edilən quyularda işlər;

4.5. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda - daimi dəniz özüllərində estakadayanı meydançalarda quyuların əsaslı və cari yeraltı təmir işləri;

4.6. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda - özüllün və ya estakadayanı meydançanın döşəməsi üstündəki işlər;

4.7. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda - özüllün və ya estakadayanı meydançanın döşəməsi altındakı işlər;

4.8. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda - qaynaq tikişinin aşağı vəziyyətdə qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.9. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda - qaynaq tikişinin şaquli vəziyyətində qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.10. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda - qaynaq tikişin tavan vəziyyətdə qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.11. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda - ayrı-ayrı özüllərdə üzən vasitələr, qurğular olmadan tikinti-quraşdırma və sökmə işləri;

4.12. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda - estakada tikən kranla quraşdırma işləri;
4.13. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda – kopyor vasitəsilə dayaqlar vurulması işləri;
4.14. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda – dəniz neft-mədən qurğularının sökülməsi işləri;

4.15. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda – daimi dəniz özüllərində buruqların quraşdırılması, sökülməsi və dorların qaldırılması (endirməsi) işləri;

4.16. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda – traversin sürgü qollarının, mancanaq dəzgahının asma kanatının təmiri və dəyişdirilməsi, buruqda və ya dorda diyircəklərin, kran-blokun dəyişdirilməsi, tali kanatının təchizatı, dərinlik ölçmələri və quyuların debitinin ölçülməsi işləri;

4.17. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda – estakada meydayçalarında quyuların cari və əsaslı təmiri üçün səyyar aqreqatların dorlarının qaldırılması işləri;

4.18. küləyin gücü 10 baldan artıq olduqda – quyunun yuyulması işlərindən başqa buruqda bütün işlər.

5. Havanın temperaturu Selsi ilə mənfi 10 dərəcə və daha aşağı olduqda və eyni zamanda küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda açıq havada bütün növ işlər dayandırılır və ya işçilərə isinmək üçün fasilələr verilir.

6. İstehsalın fasiləsiz xarakterli olması ilə əlaqədar işi dayandırməğın qeyri-mümkün olduğu yerlərdə işin dayandırılması bir-birini əvəz edən növbələr müəyyən olunması ilə əvəz edilir. Növbələrin bir-birini əvəz etməsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən müəyyən olunur.

7. İlin soyuq vaxtında örtülü, lakin isidilməyən binalarda temperatur Selsi ilə müsbət 12 dərəcədən aşağı olduqda, işçilərə fasilələr verilir və ya iş dayandırılır.

8. İşlərin dayandırılması və isinmək üçün fasilələr verilməsi, habelə bu fasilələrin sayının və müddətinin müəyyən edilməsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatının birgə qərarı ilə həyata keçirilir.

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 azmaşlı işə keçirilərsə, onun əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanılır.

1. Şərh edilən maddə əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi üçün iş dayandırıldıqda başqa işə keçirmənin mexanizmini açıqlayır. Maddənin məzmunundan görüldüyü kimi, başqa işə keçirilmə üçün əsas əməyin mühafizəsinin 230 və 233-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda işin dayandırılmasıdır (Ətraflı bax: göstərilən maddələrin şərhinə). Belə halda başqa işə keçirilmə zamanı işçinin razılığı tələb olunmur. Əgər təklif edilən iş şəraiti əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmazsa, yalnız bu halda işçinin təklif edilən işdən imtina hüququ yaranır. Əks halda işəgötürən müəssisənin mənafeyindən çıxış edərək işdən imtina edən şəxslə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.

Bu maddənin tələbinə görə işçi hətta azmaşlı işə keçirilən halda belə öz əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqını almaldır. Bu da əmək qanunvericiliyinin təhlükəsiz əmək

*şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanma zamanı işçiyə verdiyi mü-
hüm təminatlardan biridir.*

*2. Bu maddədə göstərilən tələblər bir daha göstərir ki, AR ƏM əməyin mühafizəsi qay-
daları və normalarına riayət edilməsi məsələsinə hədsiz ciddi yanaşır və bununla bağlı
işəgötürənin vəzifələrini, işçilərin təminatlarını dolğun şəkildə tənzimləyir. Əməyin müha-
fizəsi təmin edilməyən, işçilərin həyat və sağlamlığı üçün zərərli və təhlükəli hallarda işin
dayandırılmasını tələb edən AR ƏM-in normaları bir daha sübut edir ki, onun əsasına ilk
növbədə insan amili qoyulmuşdur. AR ƏM ilə bağlı AR NK-nın, eləcə də müvafiq icra ha-
kimyyətlərinin qəbul etdiyi əmək münasibətlərini tənzimləyən normativ aktlarda da insan
amili hər şeydən yüksəkdə dayanır. Ona görə də hüquq-mühafizə orqanları əmək münasi-
bətləri ilə bağlı mübahisələrin həlli zamanı bu amilə xüsusi diqqət yetirməlidirlər.*

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 orqanın və onun vəzifəli şəxslərinin öz səlahiyyətləri daxilində qəbul etdikləri qərarlar hökmən icra olunmalıdır. Bu qərarlardan qanunla müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə şikayət verilə bilər.

1. Əməyin mühafizəsi normalarının, qaydalarının, habelə əməyin mühafizəsinə dair normativ hüquqi aktların tələblərinin yerinə yetirilməsinə, əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan AR ƏƏSMN nəzdində yaradılan DƏM-dir və onun Əsasnaməsi AR NK-nın 9 fevral 2000-ci il tarixli, 20 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. DƏM mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, Azərbaycan Respublikası ərazisində fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının hüquqi şəxsləri və hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxsləri, eləcə də xarici hüquqi şəxslərin filial və nümayəndəlikləri tərəfindən əməyin mühafizəsi və əmək sahəsində digər normativ hüquqi aktların, habelə Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdə əmək və əməyin mühafizəsi üzrə nəzərdə tutulmuş normaların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirir. Bu barədə AR ƏM-in 15-ci maddəsinin 1, 2, 3-cü hissələrinin şərh zamanı ətraflı məlumat verildiyindən burada təkrarçılığa yol vermək fikrindən uzağıq.

2. AR ƏM-in 15-ci maddəsinin 4, 5, 6-cı hissələrinin şərh zamanı qeyd etmişdik ki, DƏM öz fəaliyyətində AR ƏM-nin 9 fevral 2000-ci il tarixli, 20 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunan Əsasnaməsini, AR Konstitusiyasını, AR ƏM-i, digər qanunvericilik aktlarını, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanlarını və sərəncamlarını, AR NK-nın qərarlarını və sərəncamlarını, AR ƏƏSMN-in qərarlarını, əmrlərini, sərəncamlarını, Azərbaycanca-

nın qoşulduğu BƏT-in Konvensiyalarını, əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktları rəhbər tutur. Yuxarıda adı çəkilən Əsasnamənin 3-cü bəndinə əsasən, DƏM-in vəzifəli şəxslərinin AR ƏM və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dair öz səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri qərarların, göstərişlərin işəgötürənlər və işçilər, habelə əmək müqaviləsinin digər iştirakçıları tərəfindən icrası məcburidir. DƏM öz fəaliyyətini Azərbaycan Respublikasının əmək və əməyin mühafizəsi sahəsində digər dövlət nəzarəti orqanları, həmkarlar ittifaqı və işəgötürənlərlə sıx əlaqədə qurur. DƏM-in vəzifəli şəxslərinin qərarlarından qanunla müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə şikayət verilə bilər. DƏM-in vəzifəli şəxsləri respublika ərazisindəki müəssisələrdə əmək və əməyin mühafizəsi üzrə normativ hüquq aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən zaman aşkar edilmiş hüquq pozuntularının aradan qaldırılması üzrə müvafiq göstərişlər, protokollar, təqdimatlar hazırlayarkən AR ƏN-də 14 mart 2001-ci il tarixdə 2675 №-li qeydlə qeydiyyata alınan, AR ƏƏSMN-in 14 fevral 2001-ci il tarixli, 2-1 sayılı qərarı ilə təsdiq edilən "Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxsləri vəzifə funksiyalarını həyata keçirərkən istifadə etdikləri göstəriş (F-1 DƏM), Akt (F-2 DƏM), Protokol (F-3 DƏM), Qərar (F-4 DƏM), Təqdimat (F-5 DƏM), Göstəriş (F-6 DƏM) və Göstəriş (F-7 DƏM) formalarının tətbiqi və tərtib edilməsi qaydaları" adlı normativ sənədə istinad edirlər.

Bu barədə AR ƏM-in 15-ci maddəsinin 4,5,6-cı hissələrinin şərhli zamanı ətraflı məlumat verilir.

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.

1. 1971-ci il AR ƏQM-dən fərqli olaraq, 1999-cu il AR ƏM-ə əmək mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarətin həyata keçirilməsi daxil edilmişdir. Əvvəllər belə vəzifəni müəssisələrdə əməyin mühafizəsi xidməti qurumu və həmkarlar ittifaqları təşkilatları həyata keçirirdilər. 1999-cu ilə qədər bu qurumların hər ikisi əslində ictimai nəzarət funksiyasını deyil, dövlət nəzarəti funksiyasını həyata keçirirdilər. Hazırda isə əməyin mühafizəsi xidməti qurumunun funksiyasını ictimai əsaslarla əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslər həyata keçirirlər. Bu şəxslər əmək kollektivlərimin yığıncağında (konfransda) seçirlər. Onların sayı müəssisədə işləyən işçilərin sayından asılı olaraq əmək kollektivi tərəfindən müəyyənləşdirilir.

AR ƏƏSMN-nin nəzdindəki DƏM yaradıldıqdan sonra həmkarlar ittifaqları dövlət nəzarəti funksiyalarını itirdilər.

Fikrimizə, bu qərar tamamilə əsaslıdır. Həmkarlar ittifaqları ictimai təşkilat olduğundan onun üzərinə inzibati tənbehtmə ilə bağlı olan dövlət orqanı funksiyasının qoyulması tamamilə yersiz idi.

Mövcud qanunvericilik həmkarlar ittifaqına özlərinin xüsusi əmək müfəttişliyini yaratmaq hüququ verir. Bu müfəttişliyin səlahiyyətləri həmkarlar ittifaqları təşkilatının təsdiq etdiyi əsasnamə ilə, təlimatlarla müəyyənləşdirilir.

2. Əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarəti həyata keçirən əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslərin və həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının nümayəndələrinin əsas hüquq və vəzifələri aşağıdakılardır:

– müəssisədə əməyin mühafizəsi vəziyyətini maneəsiz yoxlamaq;
– müəssisənin işçiləri tərəfindən əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericilik və digər normativ hüquqi aktlara əməl edilməsinə nəzarət;

– istehsalatda bədbəxt hadisələrin, peşə xəstəliklərinin qarşısının alınması və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə profilaktik tədbirlər hazırlamaq və onların həyata keçirilməsinə çalışmaq;

– əməyin mühafizəsi üzrə aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılmasını vəzifəli şəxslərdən tələb etmək;

– təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə işəgötürən qarşısında məsələ qaldırmaq;

– aşkar edilmiş pozuntular barədə işəgötürən tərəfindən tədbirlər görülmədikdə bu məsələni DƏM və onun yerli orqanları qarşısında qaldırmaq.

3. Əməyin mühafizəsi üzrə müvəkkil ictimai vəzifə olduğundan işəgötürən onun öz vəzifələrini yerinə yetirməsi üçün zəruri şərait yaratmalıdır. Qanunvericiliyin tələbinə görə bu iş üçün işəgötürən hər həftə orta əmək haqqını ödəmək şərti ilə ona iş vaxtında ən azı 2 saat vaxt ayırır. AR ƏM-in 236-cı maddəsinin 3-cü hissəsinin məzmunundan görüldüyü kimi, müəssisədəki işin xarakterindən, əməyin mühafizəsi səviyyəsindən və s. asılı olaraq bu vaxt artırıla bilər. Müvəkkil öz işini həmkarlar ittifaqları təşkilatının nümayəndələri ilə əlaqəli surətdə həyata keçirir.

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 təhqiqində, əməyin mühafizəsi vəziyyətini, onun yaxşılaşdırılması üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş tədbirlərin yerinə yetirilməsi üzrə yoxlamalarında iştirak edirlər. Vəzifəli şəxslər əməyin mühafizəsi tələblərini pozduqda, istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələri gizlədikdə həmkarlar ittifaqlarının təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün dövlət orqanları qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ var.

4. 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 keçirər. 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 mülkiyyəti vasitəsilə həyata keçirir. Bu irilməsi; hüquqları və vəzifələri Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə tənzimlənir.

1. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun (24 fevral 1994-cü il, № 792, sonrakı əlavə və dəyişikliklərlə) 13-cü maddəsinə əsasən, həmkarlar ittifaqları müəssisələrdə əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə uyğun olaraq işçilərin əməyinin mühafizəsini tənzim edən qanunvericiliyə, istehsalat zədələri nəticəsində əmək xəsarətinə görə zərərin ödənilməsinə, əmək şəraiti, istehsalat sanitariyası normalarına işəgötürən tərəfindən əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsində iştirak edirlər. Həmkarlar ittifaqlarının işəgötürəndən, əmək və əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl olunmasını və aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılmasını tələb etmək hüququ vardır.

Həmkarlar ittifaqları AR NK, AHİK və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatının Milli Konfederasiyası arasında 2006-cı il 1 iyul tarixli, 164 №-li qərar ilə bağlanmış "Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün Baş Kollektiv Saziş-"in tərəfi olmaqla əmək hüquqlarının müdafiəsi, əməyin mühafizəsi, texniki və ekoloji təhlükəsizlik sahəsində bir sıra öhdəliklər götürmüşdür. (Ətraflı bax: AR ƏM-in 212-ci maddəsinin 10-cü bəndinin 2-ci hissəsinə). Bu öhdəliklərə aiddir:

əməyin mühafizəsi üzrə proqram hazırlamaq;
təbii və texnogen fəvqəladə vəziyyətdə əhalinin və ərazinin müdafiəsi barədə qanun layihəsini hazırlamaq;

əməyin mühafizəsi sahəsinə işəgötürənin maraqları və məsuliyyətini artıran iqtisadi mexanizmi gücləndirmək məqsədilə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi;

qanunvericiliklə müəyyən olunmuş normalar daxilində işçilərin sağlamlıq və təhlükəsiz əməyinin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi məqsədilə xüsusi geyim və ayaqqabıları, digər fərdi mühafizə vasitələrinə, müalicəvi-profilaktik yeməklərə, süd və ona bərabər tutulan digər məhsullara və vasitələrə sərf olunan xərclərin gəlirdən çıxılması barədə Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməsinə dair təkliflər hazırlamaq.

2. Qanunverici həmkarlar ittifaqlarının müəssisələrdəki rolunu nəzərə alaraq şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində ona bir sıra hüquqlar vermişdir. Bu hüquqlara aiddir:

– əməyin mühafizəsi üzrə normativ aktların hazırlanmasında və müəyyən edilmiş qaydada razılaşdırılmasında iştirak etmək;
– onlarla razılaşdırılmamış aktların qüvvəyə minməsinə qarşı müvafiq dövlət orqanları vasitəsilə etiraz etmək;

Həmkarlar ittifaqları onlarla razılaşdırılmamış aktların qüvəyə minməsinin qarşısını almaq üçün həmin aktları mütəxəssislər vasitəsilə öyrənir, orada işçilərin hüquqlarını pozan, qanunvericiliyə zidd olan müddəaları əsaslandırır və əsaslandırılmış layihəni müvafiq dövlət orqanlarına təqdim edir.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsində əks etdirilən normalara görə, həmkarlar ittifaqlarının nımayəndələri istehsal obyektlərinin və vasitələrinin sınağı və istismara qəbulu üzrə dövlət komissiyalarının işində iştirak edirlər. Bu onunla əlaqədardır ki, işçilərin hüquqlarını müdafiə edən orqan olmaqla həmkarlar ittifaqları işçilərin səhhətinə mənfi təsir göstərən istehsal obyektlərinin istismarına yol verməyəcəklər. Bəzən işəgötürənlər hər hansı bir texnologiyayı istehsalda tətbiq edərkən onun zərərli təsirlərini nəzərə almırlar, onları müasir bazar iqtisadiyyatında əsas düşündürən istehsal və qazanc olduğundan insan amilini arxa plana atırlar. Məhz belə halda həmkarlar ittifaqları onların qarşısını alır, işçilərin hüquqlarını qoruyurlar. Göstərilənlərdən başqa həmkarlar ittifaqları istehsalatda bədbəxt hadisələrin təhqiqində, əməyin mühafizəsi vəziyyətini, onun yaxşılaşdırılması üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş tədbirlərin yerinə yetirilməsi üzrə yoxlamalarda iştirak etmək hüququna malikdirlər.

AR NK-nın 2000-ci il 28-fevral tarixli, 27 nömrəli Qərarı ilə təsdiq olunan "İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydaları"nın 2.2-ci bəndinə əsasən, iki-dörd işçinin ölümü və ya əlahiddə ağır nəticəli bədbəxt hadisələrin (qəzanın) təhqiqatını aparmaq üçün tərkibi: Sədr – DƏM-in vəzifəli şəxslərindən, (rəhbər işçilərindən), üzvlər – sahə həmkarlar ittifaqı komitəsinin (AHİK-in), müəssisənin və ya onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanının (əgər varsa) nümayəndələrindən ibarət Təhqiqat Komissiyası yaradılır.

Təhqiqat Komissiyası bədbəxt hadisənin səbəbini və iş yerinin şəraitini təhqiq edir, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi texnikası qaydalarının, standartlarının pozulmasına yol vermiş şəxsləri aşkar edir. Hadisənin şahidlərindən və zərərçəkəndən izahatlar alır, bədbəxt hadisənin səbəblərini və onların aradan qaldırılması üzrə tədbirləri göstərməklə lazımi nüsxələrdən ibarət təhqiqat aktı tərtib edir və müəssisə tərəfindən hadisə barədə İZ formalı aktın düzgün doldurulmasına nəzarət edir.

Təhqiqat komissiyasının tələbi ilə işəgötürən aşağıdakıları təmin etməyə borcludur:

- bədbəxt hadisənin tədqiqatında iştirak etmək üçün mütəxəssis-ekspertlər dəvət etmək;
- texniki hesablamalar, laboratoriya tədqiqatları, sınaqlar və başqa aidiyyəti işlərin aparılmasını təşkil etmək;
- bədbəxt hadisənin baş verməsinə səbəb olmuş obyektin, bədbəxt hadisənin yerinin fotoşəklini və komissiyanın işinə lazımi digər materialları təqdim etmək;
- təhqiqat üçün lazım olan nəqliyyat və rabitə vasitələrini təqdim etmək;
- bədbəxt hadisənin xüsusi təhqiqat materiallarının çap edilməsini, lazım olan miqdarda çoxaldılmasını təmin etmək;

Təhqiqat Komissiyasının üzvləri təhqiqatın gedişində müəssisənin, onun struktur bölmələrinin rəhbərlərindən, şahidlərdən və digər şəxslərdən yazılı izahatlar almaq hüququna malikdirlər.

Təhqiqat Komissiyası toplanmış materiallar əsasında bədbəxt hadisənin baş verməsində işəgötürən (onun vəzifəli şəxsləri) və zərərçəkən (zərərçəkənlər) tərəfindən əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik üzrə qanunvericilik aktlarının, qaydaların, vəzifə (peşə) üzrə təlimatların hansı nisbətə pozulmasını müəyyən edib Təhqiqat aktında göstərməlidir.

İşəgötürən bədbəxt hadisələrin xüsusi təhqiqat materiallarını öyrənməyə, Təhqiqat Komissiyası tərəfindən təklif edilmiş, bədbəxt hadisəyə gətirib çıxarmış səbəblərin aradan qaldırıl-

ması haqqında tədbirlərin yerinə yetirilməsinə və əməyin mühafizəsi tələblərinin pozulmasına yol verməmiş şəxslərin cəzalandırılması barədə müvafiq əmr (sərəncam) verməyə borcludur.

Həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri yerlərdə yoxlama aparılması zamanı vəzifəli şəxslərin əməyin mühafizəsi tələblərini pozmalarını və istehsalatda baş vermiş hədbəxt hadisələri gizlətmələrini aşkar edərlərsə, onda təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün müvafiq dövlət orqanları qarşısında məsələ qaldırırlar.

Həmkarlar ittifaqlarının əməyin mühafizəsi üzrə müvəkkil edilmiş şəxslərinin maneəsiz olaraq təşkilatlarda əməyin mühafizəsi tələblərinə riayət edilməsini yoxlamaq və əməyin mühafizəsi üzrə aşkar edilmiş pozuntuların aradan qaldırılması barədə işəgötürən qarşısında məsələ qaldırmaq hüquqları vardır.

Əmək qanunvericiliyinin və əmək hüququna dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə riayət edilməsi üzrə nəzarət fəaliyyətinin həyata keçirilməsi zamanı həmkarlar ittifaqının işinə işəgötürənin hər hansı bir maneçilik törətməsi qanuna zidd hərəkət kimi tanınır və vəzifəli şəxslər buna görə məsuliyyətə cəlb edilirlər.

4. Həmkarlar ittifaqları işçilərin hüquqlarını təmsil və onların qanunu mənafələrini müdafiə etdiyindən müəssisədə işçilərin sağlamlığı və həyatı üçün bilavasitə təhlükə yarandıqda bir sıra tədbirlər görməyə borcludurlar. AR ƏM-in 237-ci maddəsinin 4-cü hissəsində qanunverici həmkarlar ittifaqlarına bir sıra səlahiyyətlər vermişdir ki, bunlar vasitəsi ilə onlar:

– əməyin mühafizəsi üzrə konstruksiya çatışmazlıqları olan maşınların, mexanizmlərin və digər məhsul növlərinin istehsalını;

– insanların sağlamlığına zərərli təsir göstərən materialların, texniki və texnoloji vasitələrin tətbiqini;

– əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə zidd olan işləri;

– işəgötürən tərəfindən qəbul edilmiş qərarların fəaliyyətinin davandırılması barədə əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən DƏM qarşısında məsələ qaldırmaq hüququna malikdirlər. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 12-ci maddəsinə əsasən, DƏM bu tələblərə baxmağa və nəticələri barədə müəyyən edilmiş müddətdə, lakin bir aydan gec olmayaraq həmkarlar ittifaqına məlumat verməyə borcludur.

Tələblərinin yerinə yetirilmədiyi təqdirdə həmkarlar ittifaqları öz üzvlərini və təmsil etdikləri işçilərin hüquqlarını müdafiə üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edə və məhkəmədə nümayəndəlik vəzifəsini yerinə yetirə bilirlər.

5. Şərh edilən maddənin 5-ci hissəsində qanunverici əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə nəzarət etmək üçün həmkarlar ittifaqları nəzdində fəaliyyət göstərən müvafiq əmək müfəttişliyi yaradılmasını nəzərdə tutur. Belə bir qurumun yaradılması "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Qanunun 12-ci maddəsində də nəzərdə tutulmuşdur. Bu qurum öz fəaliyyətini müəssisədəki əməyin mühafizəsi üzrə əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslərlə birgə həyata keçirir. Həmkarlar İttifaqlarının nəzdindəki müfəttişliyin hüquqları və vəzifələri Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun tərtib edilmiş Əsasnamə ilə tənzimlənir. Belə nümunəvi Əsasnamə AHİK-in İcraiyyə Komitəsinin 23 may 2001-ci il tarixli (Protokol № 23 b 8ə qərarına əlavə № 8) təsdiq edilmişdir. Əsasnamə 4 bölmədən və 2 əlavədən (əlavə №8/1, əlavə №8/2 1- Tİ forması) ibarətdir: I. Ümumi müddəalar; II. Texniki əmək müfəttişliyinin təşkilati quruluşu; III. Texniki əmək müfəttişliyinin fəaliyyətinin əsas istiqamətləri; IV. Texniki əmək müfəttişliyinin hüquqları .

AHİK-in texniki əmək müfəttişliyinin fəaliyyətinin əsas istiqamətləri aşağıdakılardır:

– AHİK ilə işəgötürənlərin birlikləri, Azərbaycan Respublikası hökuməti arasında bağ-

lanan Baş Kollektiv Sazişin müvafiq bölmələrinə tövsiyələr və təkliflər işləyib hazırlayır və onların yerinə yetirilməsinə nəzarət edir;

– əməyin və ətraf mühitin mühafizəsinə dair mövcud qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi barədə AHİK-in İcraiyyə Komitəsinə təkliflər verir;

– əməyin mühafizəsi və ekologiya üzrə dövlət siyasətinin əsas prinsiplərinin və istiqamətlərinin işlənib hazırlanmasında iştirak edir, onun həyata keçirilməsi tədbirlərini müəyyənləşdirir;

– sahə həmkarlar ittifaqları və ərazi həmkarlar ittifaqları birlikləri ilə birgə əməyin və ətraf mühitin mühafizəsi haqqında normativ-hüquqi aktların işlənib hazırlanmasında iştirak edir;

– əməyin mühafizəsi və ekoloji təhlükəsizliyin idarəetmə sisteminin və nəzarətin təkmilləşdirilməsi barədə AHİK -in İcraiyyə Komitəsinə təkliflər verir;

– sahə həmkarlar ittifaqları və ərazi həmkarlar ittifaqı birliklərinin texniki əmək müfəttişliyinin fəaliyyətinə texniki-metodik rəhbərliyi həyata keçirir;

– texniki (baş texniki) əmək müfəttişlərinin təhsilini və ixtisaslarının artırılmasını təşkil edir;

– əməyin və ətraf mühitin mühafizəsi barədə yeni qanunvericilik və normativ hüquqi aktlar və onlara edilən dəyişikliklər barədə sahə və ərazi həmkarlar ittifaqları birliklərinə məlumat verir;

– əməyin mühafizəsi və ekologiya sahəsində qabaqcıl təcrübəni təbliğ etmək, əməyin və ətraf mühitin mühafizəsi məsələləri barədə məlumatlar yaymaq məqsədilə kütləvi informasiya vasitələri ilə əlaqəni həyata keçirir;

– istehsalat obyektlərinin, istehsal vasitələrinin, eləcə də kollektiv və fərdi mühafizə vasitələrinin əməyin mühafizəsi və ekoloji təhlükəsizlik uyğunluğunun sınağı və istismara qəbulu üzrə Dövlət Komissiyasında texniki (baş texniki) əmək müfəttişlərinin iştirakını təşkil edir;

– dövlət nəzarəti, orqanları ilə birgə əməyin mühafizəsi üzrə Dövlət Fondunun, eləcə də əmək şəraitini və təhlükəsizlik işlərini normativ tələblər səviyyəsinə çatdırmaq, müəssisədə əmək mühafizəsini təmin etmək üçün tədbirlərin həyata keçirilməsinə ayrılan vəsaitin üzgün xərclənməsini yoxlayır.

Texniki (baş texniki) əmək müfəttişləri öz fəaliyyətlərində müstəqildirlər və qəbul etdikləri qərarlara görə qanunvericiliyə və öz Əsasnamələrinə uyğun olaraq hüquqi məsuliyyət daşıyırlar.

İşəgötürənlər texniki (baş texnik) əmək müfəttişlərinə kömək etməyə, onların işi üçün lazımi şərait yaratmağa (otaq, təşkilat texnikası, rabitə və fərdi mühafizə vasitələri, müəssisəni yoxlamaq və istehsalatda bədbəxt hadisələri təhqiq etmək üçün nəqliyyat) borcludur. Texniki əmək müfəttişliyinin fəaliyyəti və onların təhsil almaq xərcləri dövlət tərəfindən maliyyələşdirilir.

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.

Şərh edilən maddədə sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməməsinə görə işəgötürənlərin məsuliyyəti nəzərdə tutulur. İşçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitini təmin etmədiyinə və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş tədbirləri yerinə yetirilmədiyinə görə qanunvericilik işəgötürənin iki növ məsuliyyətini: inzibati və cinayət məsuliyyətini müəyyən edir.

AR İXM-in 54-cü maddəsində əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə işəgötürənin inzibati məsuliyyəti müəyyənləşdirilir. Adı çəkilən maddədə göstərilir ki, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə, yəni -:

– əməyin mühafizəsi üzrə standartların, normaların və qaydaların tələblərinə əməl edilməməsinə;

– binaların, qurğuların, avadanlıqların texnoloji proseslərin təhlükəsizliyinə riayət edilməməsinə;

– bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılmamasına;

– işçilərə lazımı sanitariya-məişət və müalicə-profilaktik xidmətinin təşkil edilməməsinə;

– normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməməsinə;

– işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin verilməməsinə;

– işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsinin və əməyin mühafizəsinin təbliğ edilməsinin təmin edilməməsinə;

– kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaların daxil edilməməsinə və ya onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməməsinə;

– Azərbaycan Respublikası 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 verilməməsinə görə işəgötürən – şərti maliyyə vahidinin qırx mislinədən doxsan mislinədək miqdarda cərimə edilir.

AR İXM-in 55-ci maddəsinin tələblərinə əsasən isə işəgötürən işçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraiti ilə təmin edilməməsinə və ya kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan tələblərin yerinə yetirilməməsinə görə – şərti maliyyə vahidinin yetmiş mislinədən doxsan mislinədək miqdarda cərimə edilir.

AR CM-in 162-ci maddəsi əmək mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə işəgötürənin (vəzifəli şəxslərin) daha sərt cinayət məsuliyyətini nəzərdə tutur. Maddənin məzmunundan göründüyü kimi, texniki təhlükəsizlik və ya əmək mühafizəsinin başqa qaydalarına riayət edilməsi həvalə edilmiş şəxs tərəfindən bu qaydaların pozulması nəticəsində ehtiyatsızlıqdan insan sağlamlığına ağır və ya az ağır zərər vurularsa, şərti maliyyə vahidinin yüz mislinədən beş yüz mislinədək miqdarda cərimə və ya iki ilədək müddətə islah işləri ilə və ya altı ayadək azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.

Eyni əməllər ehtiyatsızlıqdan insan ölümünə səbəb olduqda – üç ildən beş ilədək müddətə müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum edilməklə və ya edilməməklə beş ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.

Maddə 239. Əməyin mühafizəsi normalalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərərə görə, yaxud onun həlak olması ilə əlaqədar maddi məsuliyyət

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 pensiya, müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar sosial sığorta orqanları tərəfindən çəkilən xərclərin, *eləcə də Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş digər əlavə xərclərin (7) əvəzini bütövlükdə ödəməlidir.*

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 müəyyən edilmiş hallarda ödənclərin verilməsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada sığorta orqanlarında işəgötürən tərəfindən icbari şəxsi sığorta olunmuş işçilərə şamil olunmur. Əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması, habelə əmək şəraitinə görə zərərçəkmiş həmin işçilərə və onların ailə üzvlərinə sığorta haqqı müvafiq sığorta müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə ödənilir.

1. AR ƏM-in 207-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə müvafiq olaraq işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır. Əmək qanunvericiliyindən çıxan nəticəyə görə, işçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin fəaliyyətinin nəticələrindən (istehsalatın maddi amillərindən) üstün tutulması əməyin mühafizəsi və bütövlükdə əmək hüququnun aparıcı prinsipidir. Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsinin məzmunundan görüldüyü kimi, əməyin mühafizəsi normalalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərərə görə, işəgötürən tam və ya qismən təqsirli olduqda, onun müalicə olunması üçün çəkdiyi, eləcə də ona pensiya, müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar sosial sığorta orqanları tərəfindən çəkilən xərclərin əvəzini bütövlükdə ödəməlidir. Oxşar məsuliyyət AR MM-in 60-cı fəslində də müəyyən edilmişdir.

Bu məsuliyyəti tənzimləyən konkret normalar AR NK-nin 2003-cü il 09 yanvar tarixli, 3 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunmuş "İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçilərin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği" ndə, AR ƏƏSMN-in 24.04.2004-cü tarixli 4-1 №-li qərarı ilə təsdiq olunmuş "Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş" 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"nin müvafiq bəndlərinin tətbiqinə dair İzahat" da, AR NK-nin 2000-ci il 28 fevral tarixli, 27 nömrəli qərarı ilə

təsdiq olunmuş "İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydaları" nda və başqa aktlarda nəzərdə tutulur.

Yuxarıda göstərilən aktlara müvafiq olaraq, işəgötürən tərəfindən bir neçə elementdən ibarət olan – əmək xəsarəti və ya işçinin səhhətinin pozulması, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılması, işəgötürənin hüquqa zidd davranışı və s. əmək-əmlak hüquq pozuntusunun törədilməsi nəticəsində işçilər xəsarət aldıqda, peşə xəstəliyinə tutulduqda, həlak olduqda işəgötürən maddi məsuliyyət daşıyır.

Müəssisə ilə əmək əlaqəsinin xarakterindən asılı olmayaraq, bütün işçilər maddi ziyanın əvəzini almaq hüququna malikdirlər. Zərərin ödənilməsi Qaydalarının 3.10-cu və 3.11-ci bəndlərinə müvafiq olaraq, maddi məsuliyyətin subyekt qismində təkcə işçinin əmək-hüquq münasibətlərində olduğu işəgötürən deyil, həm də təqsikar müəssisə birləşdirildikdə, yenidən təşkil edildikdə və yaxud ləğv olduqda onun işini davam etdirən hüquqi varis və yaxud yuxarı təşkilat çıxış edir. Qaydaların 3.8-ci bəndinə müvafiq olaraq, ləğv edilmiş kolxoz və sovxozların hüquqi varisi olmadıqda, zərərçəkənlərə və yaxud zərərin əvəzini almaq hüququna malik olan şəxslərə dəyən zərəərə görə xərclər bu qərar qüvvəyə mindiyi tarixdən AR DSMF-nin vəsaiti hesabına ödənilir. Dövlət mülkiyyətində saxlanılan kolxoz və sovxozların siyahısı rübdə bir dəfə AR Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən təqdim edilir.

2. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 2-ci hissəsində işəgötürənin 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 ziyana görə müvafiq ödənclərin ödənilməsi nəzərdə tutulur. Qaydaların 2.1-ci bəndinə müvafiq olaraq, istehsalatda əmək xəsarəti zərərçəkənin əmək qabiliyyətinin azalması və ya ölüm nəticəsində dəyən ziyanın əvəzi aylıq ödənişlər yolu ilə ödənilir.

Həmin aylıq ödənc zərərçəkənin xəsarət almazdan və yaxud peşə əmək qabiliyyətini itirdiyi gündən əvvəl malik olduğu orta aylıq əmək haqqının həmin xəsarət nəticəsində itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin faizi miqdarında müəyyən edilib ödənilir.

İstehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində həlak olmuş şəxsin himayəsində olmuş və zərəərə görə aylıq ödənc almaq hüququna malik şəxslərə himayəçinin vəfat etməsindən əvvəlki faktiki orta aylıq əmək haqqının 100 faizi miqdarında ödəniş müəyyən edilir.

Qaydaların 1.2-ci bəndinə əsasən, aşağıdakı sənədlər olduqda, təqsirkar işəgötürən əmək xəsarətinə görə dəyən zərəri ödəməlidir :

– istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş formada tərtib olunmuş akt və yaxud işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına görə işçi ilə istehsalatda bədbəxt hadisənin baş verməsi barədə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı) ;

– işçinin peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsini və yaxud peşə xəstəliyini təsdiq edən TSEK-in şəhadətnaməsi və yaxud ölümü haqqında şəhadətnamə.

AR MM-in 1121-ci maddəsində qeyd edilir ki, zərərçəkən (ailə başçısının) öldüyü halda aşağıdakıların zərərin əvəzini almaq hüququ vardır: ölən himayəsində olmuş və ya onun öldüyü günədək ondan dolanacaq təminatı almaq hüququna malik olmuş əmək qabiliyyəti olmayan şəxslər ; şəxsin ölümündən sonra doğulmuş uşağı; ölən himayəsində olmuş və onun on dörd yaşına çatmamış, yaxud bu yaşa çatsa da , tibb orqanlarının rəyinə əsasən sağlamlıq vəziyyətinə görə başqasının qulluğuna möhtac olan uşaqlarına, nəvələri-

nə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan və işləməyən valideynlərdən biri, arvad (ər) və ya digər ailə üzvü əmək qabiliyyətindən asılı olmayaraq; ölənin himayəsində olmuş və onun ölümündən sonra beş il ərzində əmək qabiliyyətini itirmiş şəxslər.

İşləməyən və ölənin uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan və qulluq etdiyi dövrdə əmək qabiliyyətini itirən valideynlərin biri, arvad (ər) və ya digər ailə üzvü zərərin əvəzinin ödənilməsi hüququnu həmin şəxslərə qulluq qurtardıqdan sonra da saxlayır.

AR MM-in 1121.3-cü maddəsində göstərilir ki, zərərin əvəzi aşağıdakılara ödənilir :

- yetkinlik yaşına çatmayanlara – on səkkiz yaşına çatanadək;
- on səkkiz yaşından yuxarı tələbələrə – əyani təhsil forması üzrə təhsil müəssisələrinə təhsili bitirənədək, lakin ən çoxu iyirmi üç yaşınadək;
- əlli beş yaşından yuxarı qadınlara və altmış beş yaşından yuxarı kişilərə – ömürlük;
- əlillərə – əlillik müddəti üçün;
- ölənin himayəsində olmuş uşaqlarına, nəvələrinə, qardaşlarına və bacılarına qulluq etməklə məşğul olan valideynlərdən birinə, arvada (ərə) və ya digər ailə üzvünə – qulluq etdikləri on dörd yaşına çatanadək.

Zərərin ödənilməsi Qaydalarının 2.2-ci və 2.3-cü bəndlərinə və İzahatın 2-ci bəndinə müvafiq olaraq, əmək xəsarəti ilə əlaqədar təqsirkar müəssisə zərərcəkənə sağlamlığının pozulması ilə bağlı çəkdiyi xərclərin, o cümlədən müalicəyə, əlavə qidalanmağa, dərman alınmasına, protezləşdirməyə, başqasının qulluğuna, sanitariya-kurort müalicəsinə, xüsusi nəqliyyat vasitələri əldə edilməsinə, başqa peşəyə hazırlanmaya çəkdiyi xərc'ərinin əvəzini ödəyir, bu şərtlə ki, zərərcəkənin həmin yardım və qulluq növlərinə möhtac olduğu və bunları pulsuz almaq hüququnun olmadığı müəyyənləşdirilsin.

Zərəyə görə aylıq ödəncin məbləği müəyyənləşdirilərkən zərərcəkənə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə pozulması ilə əlaqədar təyin edilmiş əlilliyə görə pensiya, eləcə də həm sağlamlığına zərər vurulanadək, həm də zərər vurulduqdan sonra təyin edilmiş digər pensiyalar, müavinətlər və digər bu cür ödənişlər nəzərə alınmur və zərərin ödənilməsi miqdarının azaldılmasına səbəb olmur (zərərin əvəzinin ödənilməsi he-sabına daxil edilmir).

İzahatın 3.3, 3.4 və 3.5-ci bəndlərinə müvafiq olaraq, zərərcəkənin protez-ortopedik məmulatlar, əlil kreslo-veloarabaları və digər reabilitasiya vasitələri ilə təmin edilməsi xərcləri protez-ortopedik müəssisənin müvafiq hesab-fakturalarına uyğun olaraq təqsirkar müəssisə tərəfindən ödənilir. Zərərcəkənə əlavə qidalanmanın rasionu TSEK-in qərarına əsasən müalicə müəssisəsi tərəfindən müəyyən edilir. Bu rasiona daxil olan qida məhsullarının dəyəri rayon (şəhər) statistika şöbələri tərəfindən müəyyən edilmiş bazar qiymətlərinə uyğun olaraq təqsirkar müəssisə tərəfindən ödənilir. Zərərcəkənə, dərman təminatı ilə bağlı xərclər siyahısı Azərbaycan Respublikasının Səhiyyə Nazirliyi tərəfindən təsdiq edilmiş müalicə-profilaktika müəssisələrinin həmin nazirliyin müəyyən etdiyi formaya uyğun tərtib edilmiş pulsuz dərman reseptinə əsasən müəyyən edilir. Pulsuz dərman reseptinə yalnız bir dərman preparatı yazılır və pulsuz dərman resepti yalnız xəstənin ambulator kartunda göstərilən müalicə kursuna uyğun verilir. Dərman preparatlarının dəyəri zərərcəkənə apteklərdən verilən qaimə-faktura əsasında təqsirkar müəssisə tərəfindən ödənilir.

3. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 3-cü hissəsinin normaları blanket xarakterlidir. Yəni burada digər normativ hüquqi aktlara göndərici norma əks etdirilmişdir. Maddənin

məzmunundan göründüyü kimi, istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği AR NK tərəfindən 2003-cü il 9 yanvar tarixli, 3 nömrəli qərarla təsdiq olunmuş qaydalarla müəyyən edilir. Qaydalar aşağıdakı üç bölmədən və 19 bənddən ibarətdir: I. Ymumi müddəalar; II. Zərərçəkənə dəymiş zərərə görə ödənclərin növləri və miqdarı; III. Zərərə görə ödəncləri almaq hüququna malik olan şəxslər, ödənclərin ödənilmə müddətləri və hesablanması qaydası. I bölmə 4, II Bölmə 3, III bölmə isə 12 bənddən ibarətdir. Qaydalarda nəzərdə tutulan bəzi normalar barədə artıq yuxarıda kifayət qədər danışmışıq. Burada isə Qaydaların ümumi müddəaları ilə bağlı bəzi məqamları xatırlatmaq istəyirik.

Bu qaydalar AR ƏM-ə əsasən, istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilmə qaydalarını, şərtlərini və məbləğini müəyyən edir.

İşçinin istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulduqda və ya bu səbəbdən həlak olduqda, (bundan sonra - istehsalatda əmək xəsarəti), bədbəxt hadisənin təhqiqat aktına əsasən təqsirkar müəssisə, idarə və təşkilatlar (bundan sonra – təqsirkar işəgötürən (təqsirkar müəssisə) işçiyə dəyən zərərə görə qanunvericiliyə uyğun olaraq maddi məsuliyyət daşıyır. Bu zərər təqsirkar müəssisələrdə gəlir hesabına, büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə isə büdcə vəsaiti, yaxud büdcədən kənar vəsaitlər hesabına ödənilir.

Zərərçəkənə istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində onun itirdiyi peşə əmək qabiliyyətinin (peşə əmək qabiliyyəti olmadıqda isə ümumi əmək qabiliyyətinin) dərəcəsiəndən asılı olaraq aylıq ödənclər, habelə sağlamlığının pozulması ilə bağlı əlavə çəkdiyi xərclər ödənilir.

Zərərçəkənin qəsdi nəticəsində əmələ gəlmiş zərərdən başqa, zərərçəkənin günahının dərəcəsiəndən asılı olmayaraq dəyən zərərin əvəzi ödənilir.

Təqsirkar işəgötürən istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş, müvafiq həkim məsləhət komissiyası və ya TSEK-in rəyi əsasında müvəqqəti yüngül iş keçirilmiş işçilərə (AR ƏM-in 231-ci maddəsi nəzərə alınmaqla) əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödəyir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanaqədək və ya əlillik müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir.

TSEK qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq olaraq istehsalatda əmək xəsarəti nəticəsində zərərçəkənin peşə əmək qabiliyyətinin (peşə əmək qabiliyyəti olmadıqda isə ümumi əmək qabiliyyətinin) itirilmə müddətini, dərəcəsiəni (faizini), əlillik qrupunu və habelə səhhətinin pozulması ilə əlaqədar əlavə çəkdiyi xərcləri (qüvvəli yeməklər, protezlər, kənar şəxsin ona göstərdiyi xidmət və sair xərclər) müəyyən edir və bu barədə qərar çıxarır.

4. AR ƏM-in 239-cu maddəsinin 4-cü hissəsində qanunverici istehsalat qəzaları və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində zərərçəkən şəxslərin zərərə görə verilən ödənclərin məbləğlərinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmsallaşdırılmasını nəzərdə tutur. Bu norma Qaydaların 3.5-ci bəndində nəzərdə tutulmuşdur. Xatırladılan bəndə müvafiq olaraq, istehsalatda əmək xəsarəti ilə əlaqədar ödənilən zərərə görə aylıq ödənclərin miqdarı qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada təqsirkar müəssisədə işçilərin minimum əmək haqqı və yaxud tarif (vəzifə) maaşlarının kütləvi artımı zamanı qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada təshih edilir və ödənilir. Bu halda aylıq ödəncələrin miqdarının hesablanmasıəndə götürülən orta əmək haqqı zərərçəkənin həmin təqsirkar müəssisədə işlədiyi peşə (vəzifə) üzrə tarif maaşının kütləvi artımından sonra iki aylıq faktiki orta əmək

haqqı hesabından müəyyən edilir və göstərilən artım günündən başlayaraq ödənilir. Həmin orta aylıq əmək haqqının hesablanmasında nəzərə alınan və nəzərə alınmayan ödənclərin siyahısı "Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin müəyyən edilməsi barədə" AR NK-nın 2000-ci il 15 iyul tarixli, 126 nömrəli qərarına uyğun olaraq müəyyən edilir.

Mövcüd şəraitdə zərərçəkənin peşəsinin (vəzifəsinin) adı dəyişdirildikdə və yaxud ləğv edildikdə, təqsirkar müəssisədə müvafiq peşə (vəzifə) və yaxud peşə qrupları, müəssisə üzrə orta əmək haqqından müəyyən edilərək hesablanır və əmsallaşdırılır.

5. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 5-ci hissəsinin məzmunundan göründüyü kimi, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada işgötürən icbari şəxsi sığorta olunmuş işçilərə AR ƏM-in 239-cu maddəsinin 1-4-cü hissələrində nəzərdə tutulmuş ödənclərin verilməsi qaydaları şamil edilmir. Onlara ödənclərin verilməsi qaydası "Suğorta haqqında" və "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunları ilə tənzimlənir. Bu qanunlarda nəzərdə tutulan müddəalara görə, sığorta olunan istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində həlak olduqda və ya sağlamlığına ağır zərər vurulduqda, peşə xəstəliyinə tutulduqda ümumi sığorta məbləğinin aşağıdakı faizlərlə əvəzini alır:

- həlak olma zamanı - 100 %
- I qrup əlillikdə - 80 %
- II qrup əlillikdə - 60 %
- III qrup əlillikdə - 40 %
- əlillik qrupu təyin olunmadan ağır xəsarət alma zamanı - 20 %
- yüngül xəsarət alma zamanı - 5%

Sığortaçı adı çəkilən qanunlarda nəzərdə tutulmuş şərtlərlə və məbləğdə suğorta olunan və ya onun vərəsələrinə suğorta ödənişini müvafiq sənədləri aldığı gündən 7 təqvim günü ərzində verir.

Əmək və sığorta qanunvericiliklərinə görə, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması, habelə əmək şəraitinə görə zərərçəkmiş həmin işçilərə və onların ailə üzvlərinə suğorta haqqı müvafiq suğorta müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə ödənilir. İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə sığorta ödənişinin qaydaları və məbləğləri əsliində "İstehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari şəxsi suğorta haqqında" Qanunla tənzimlənməli idi. Lakin təəssüf ki, hələ bu vaxta qədər belə bir qanun qəbul edilməmişdir. Eyni zamanda qeyd edilməlidir ki, müxtəlif sahələr üzrə işləyən vətəndaşlar üçün belə tip qanunlar qəbul edilmişdir. Məsələn, "Dövlət qulluqçularının icbari suğortası haqqında" (30.04.2003), "Sərnişinlərin icbari suğortası haqqında" (04.08.2003) Azərbaycan Respublikasının qanunları.

Sığorta ödənişlərinin alınması üçün sığorta olunan, yaxud onun vərəsələri müəyyən olunmuş formada ərizə, şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd və sığorta olunanın işlədiyi və ya əvvəl işlədiyi müəssisədə tutduğu vəzifə barədə arayışla birlikdə sığortaçıya aşağıdakı sənədləri təqdim edir :

Həlak olma halında :

- sığorta olunanın ölümü haqqında şəhadətnamənin surəti ;
- vərəsəlik hüququ haqqında şəhadətnamənin notariat qaydasında təsdiq olunmuş surəti;

Əlillik halında - əlilliyin təyin edilməsi haqqında (əlilliyin qrupu, səbəbi və təyin edilməsi tarixini göstərməklə) TSEK-in arayışının notariat qaydasında təsdiq edilmiş surəti;

Xəsarət alma halında – ağır və ya yüngül xəsarətin alınması barədə tibbi arayış.

Sığorta olunana və ya onun vərəsələrinə sığorta ödənişinin verilməsindən aşağıdakı hallarda imtina edilir :

– sığorta olunan alkoqol, narkotik və toksiki maddələrdən istifadə etməsi nəticəsində sığorta hadisəsi baş verdiyi halda ;

– sığorta olunan özünə qəsd etdikdə və həmin hal məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə təsdiq olunduqda;

– sığorta olunanın sığorta hadisəsi ilə birbaşa bağlı olan qəsdən cinayət törətdiyi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş hökmü olduqda.

“Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 29-cu maddəsinə müvafiq olaraq, “sosial sığorta ilə əlaqədar sığortaedənlə sığorta olunan arasında yaranan mübahisələrə AR ƏM-ə əsasən, sığortaçı ilə sığorta edən arasında yaranan mübahisələrə isə bilavasitə məhkəmələrdə baxılır “.

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

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 qadın əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur.

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.

1. Şərh edilən maddədə hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətləri açıqlanır və qeyd edilir ki, belə səbəblərə görə qadınlarla əmək müqaviləsinin bağlanmasından (işə qəbuldan) imtina etmək yolverilməzdir. Belə müddəə 1971-ci il AR ƏQM-in 173-cü maddəsində də nəzərdə tutulmuşdu. Lakin keçmiş Məcəllədən fərqli olaraq hazırda qüvvədə olan AR ƏM-də hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanması və bağlanmış müqaviləyə xitam verilməsi qaydaları bir-birindən fərqləndirilmiş və AR ƏM-in ayrı-ayrı maddələrinin (mad. 66, 72, 75, 79, 98 və s.) tənzimlənmə normalarına aid edilmişdir. 1971-ci il AR ƏQM-in 173-cü maddəsində nəzərdə tutulan təminatlar hamilə qadınlara, 3 yaşına qədər uşağı olan işçilərə (kişi və qadınlara, eləcə də əlil uşağı olan işçilərə onlar 18 yaşına çatana qədər), 14 yaşına qədər uşağı olan tənha analara (tənha atalara) şamil edilirdi. Lakin yeni AR ƏM-də bu dairə nisbətən daraldılmış, himayəsində əlil uşağı olan işçilər üçün heç bir təminat nəzərdə tutulmamışdır. Görünür bu cəhət qanunvericinin nəzərindən qaçmışdır.

Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasından imtinanın yolverilməzliyi qaydası işəgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə AR ƏM-in 241-ci maddəsində və AR NK-nın təsdiq etdiyi (20 oktyabr 1999-cu il, qərar № 170) qadın əməyinin təbiiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), eləcə də yeraltı işlərin siyahısında göstərilən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil edilmir.

2. İşəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla bu səbəblərdən əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etdikdə, qadın imtinanın səbəbi barədə işəgötürəndən ya-

zılı cavab tələb edə və məhkəməyə müraciət edə bilər. AR CM-in 164-cü maddəsində hamilə qadının və ya himayəsində üç yaşınadək uşağı olan qadının əmək hüquqlarını pozmaya görə cinayət məsuliyyəti nəzərdə tutulur. Lakin maddənin sanksiyasında əmək hüquqlarını pozma dedikdə yalnız bağlanmış əmək müqaviləsinin əsassız ləğv edilməsi həli göstərilir. Əslində burada həm əmək müqaviləsi bağlanılmasından imtina, həm də bağlanmış müqavilənin əsassız ləğv edilməsi nəzərdə tutulmalı idi. Ümidvarıq ki, gələcəkdə bu boşluq qanunverici tərəfindən doldurulacaqdır.

Hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etmiş işəgötürənin hərəkəti barədə məhkəməyə müraciət edildikdə o, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürəni əmək müqaviləsi bağlamağa vadar edən qərar çıxarır və imtinanı əsassız sayır.

AR Konstitusiyası və Azərbaycan Respublikasının tərəflər olduğu beynəlxalq normalarda qadınlarla kişilərin hüquq bərabərliyini təmin edən bir çox müddəalar əks olunmuşdur. Eyni zamanda Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik aktlarında qadınlara bir çox imtiyazlar və güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM-in bir çox maddələrində (o cümlədən mad. 16, 66, 72, 75, 79, 98, 117, 125-127, 130, 131, 133, 228 və s.) qadınlar üçün güzəştlər və qadınların fizioloji imkanlarına uyğun olan əmək standartları müəyyən edilmişdir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2003-cü il 7 aprel tarixli, 1193 nömrəli Sərəncamı ilə təsdiq edilən "Avropa Sosial Xartiyasında nəzərdə tutulmuş normaların tətbiqi üzrə Dövlət Proqramında deyilir: "Qadınların hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində Pekin Ümumdünya Konfransında və Kopenhagen Ümumdünya Zirvə Toplantısında qəbul olunmuş platforma və proqramları rəhbər tutaraq son illər qadınların cəmiyyətdə, ictimai həyatda daha fəal iştirakının, faydalı əməklə məşğulluğunun təmin edilməsi sahəsində müəyyən işlər görülmüşdür. Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu "Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin hüüin formalarının ləğv olunması haqqında" Konvensiyanın və IV Ümumdünya Qadınlar Konfransında qəbul olunan öhdəliklərin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar olaraq Azərbaycan Respublikasında "Qadın problemləri üzrə milli Fəaliyyət Planı"nın və "Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanının icrası davam etməkdədir. Bununla belə, bu gün qadınların sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi, xüsusilə onların münasib işlə təmin edilməsində müəyyən çətinliklər mövcuddur".

Azərbaycan Respublikasının "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyi nin təminatları haqqında" 10 oktyabr 2006-cı il tarixli Qanununun (Qanun 1 dekabr 2006-cı ildən qüvvəyə minmişdir) 7, 12-ci maddələrində müvafiq olaraq əmək fəaliyyətində işəgötürənin vəzifələri, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasında işəgötürənin vəzifələri, əməyin ödənilməsində bərabərlik prinsipi, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyi əks etdirən elan, seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə qarşı hər hansı təzyiqin yolverilməzliyi, əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası barədə müddəalar əks etdirilmiş və göstərilmişdir ki, 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, cinsi mənsubiyyətinə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımı tədbirlər görmək hər bir işə götürənin vəzifəsidir. İşə qəbul edilmək barədə müraciətə rədd cavabı almış şəxs işəgötürəndən işə qəbul edilmiş əks cinsin nümayəndəsinin

onunla müqayisədə malik olduğu təhsil, peşə hazırlığı, təcrübə, peşə keyfiyyətləri və digər üstünlüklər barədə yazılı izahat tələb etmək hüququna malikdir.

Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əmək haqqı, həmçinin müqafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədi ilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir, əks halda işçinin tələbi ilə işəgötürən əmək haqqındakı fərqin işçinin cinsi mənsəbiyyəti ilə əlaqədar olmadığını əsaslandırmalıdır.

İşə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinə üstünlük verilməsinə, işaxtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir. Alçaldıcı məzmunlu, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi prinsipinə zidd olan elanların dərc edilməsi qadağandır.

Seksual qısnamaya görə işəgötürəndən və ya rəhbərindən şikayət etmiş işçilər işəgötürən və ya rəhbər tərəfindən hər hansı təzyiq və təqibə məruz qala bilməzlər. Seksual qısnamaya məruz qalmış işçinin əmək müqaviləsinin xitam verilməsi barədə ərizədə göstərən gündən əmək müqaviləsi ləğv edilir.

Beləliklə, deyilənləri ümumiləşdirərək hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsinin bağlanması xüsusiyyətlərini aşağıdakı kimi təsnifləşdirmək olar:

1) hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmənin yolverilməzliyi (qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallardan başqa);

2) hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla bu səbəblərə görə əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edilməsi barədə qadının işəgötürəndən yazılı cavab almaq hüququ;

3) hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadının əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edilməsinin səbəblərinə görə öz hüququnu müdafiə etmək üçün məhkəməyə müraciət etməsi;

4) hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların iş yerlərində attestasiyadan keçirilməməsi (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 66-cı maddəsinin şərhinə).

5) hamilə, habelə 3 yaşınadək uşağı olan qadınların işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qadağan olunması;

6) hamilə və ya 3 yaşınadək uşağı olan qadınların gecə vaxtı görülən işlərə cəlb edilməsinin yolverilməzliyi (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 98-ci maddəsinin şərhinə);

7) dövlətin əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar (o cümlədən əlillərin əməyindən istifadə olunan müəssisə və təşkilatlar) yaratmaq yolu ilə, xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən hamilə və ya 3 yaşınadək uşağı olan qadınlara əlavə təminatlar verməsi ("Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu, maddə 9.1)

Maddə 241. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər

1. Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır.

2. Bir qayda olaraq fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə dü-

şüb qalxımaqla 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 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.

5. Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulan 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.

1. Qadınlara xas olan müəyyən fizioloji xüsusiyyətlər qadınların əmək hüququnun xüsusi mühafizəsinin təmin edilməsini və onlar üçün əlverişli əmək şəraiti yaradılmasını zəruri edir. Analiq və ailə dövlət himayəsində olduğundan (AR Konstitusiyasının 34-cü maddəsinin III hissəsi) qadın əməyinin hüquqi tənzimlənməsinin spesifik xüsusiyyətləri vardır, yəni qadınların əməyinin tətbiq edildiyi sahələr qanunvericiliklə məhdudlaşdırılmışdır. Belə məhdudlaşdırma əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik hesab olunmur, qadının və onun dünyaya gətirəcəyi uşaqların sağlamlığının mühafizəsi məqsədini güdür.

Əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tünellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan edilir. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli, 170 N-li qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Qərara görə belə iş yerlərinə aiddir:

I. Metal emalı (əritmə işləri, qaynaq işləri, qazanxana, soyuq ştamplama, sıxma və məftilçəkmə işləri, dəmirçi-presləmə və termik işləri, metalların mexaniki emalı, metal örtüyü və rənglənmə, çilingər və çilingər-quraşdırma işləri qurğusunla işlər);

II. Tikinti, quraşdırma və təmir tikinti işləri;

III. Tikinti materiallarının istehsalı (divar və yapışdırıcı materialların istehsalı);

IV. Mədən işləri (açıq mədən işləri, işləyən və tikilən şaxtaların və mədənlərin üz səthi, zənginləşdirmə, aqlomerasiya, briketləşdirmə, mədən və əsaslı mədən işləri üzrə ümumi peşələr, zənginləşdirmə, aqlomerasiya və briketləşdirmənin ümumi peşələri, metropolitenlərin, tunellərin və xüsusi təyinatlı yeraltı qurğuların tikintisi, filiz çıxarılması, filizlərin aqlomerasiyası, ozokerit və dağ mumunun istehsalı);

V. Geoloji-kəşfiyyat və topoqrafiya-geodeziya işləri;

VI. Quyuların qazılması;

VII. Neft və qaz hasilatı;

VIII. Qara metallurgiya (qara metallurgiyada ümumi peşələr, domna istehsalatı, poladərilmə istehsalatı, prokat istehsalı, boru istehsalı, ferroərinti istehsalatı, koks-kimya istehsalatı, odadavamlıların istehsalatı, metalların təkrar emalı);

IX. Əlvan metallurgiya (əlvan metallurγιyanın ümumi peşələri, əlvan və nadir metalların istehsalı, əlvan metallardan tozların hazırlanması, əlvan metalların təzyiqlə emalı, alüminiumun elektroliz üsulu ilə istehsalı, gil-torpaq istehsalatı, ikiqat superfosfatın istehsalı);

X. Elektrik stansiyalarının avadanlıqlarının istismarı, elektrik stansiyalarının və şəbəkələrinin avadanlıqlarının təmiri;

XI. Abrazivlərin istehsalı;

XII. Elektrotexnika sahəsi (elektrotexnika sahəsinin ümumi peşələri, elektrik-kömür istehsalı, kabel istehsalı, qurğusunlu akkumulyator istehsalı, cərəyanın kimyəvi mənbələrinin hazırlanması);

XIII. Radiotexnika və elektron sahəsi (elektron texnikasının ümumi peşələri);

XIV. Uçan aparatların istehsalı və təmiri;

XV. Gəmiqayırma və gəmi təmiri;

XVI. Kimya istehsalatı (kimya istehsalatının ümumi peşələri, qeyri-üzvi maddələrin istehsalı, üzvi kimya məhsullarının istehsalı, güclü təsirə malik, yüksək və orta zərərli bitki mühafizə vasitələrinin istehsalı, kimyəvi liflərin və sapların istehsalı, dərmanların, tibbi, bioloji preparatların və materialların istehsalı);

XVII. Rezin emalı (rezin qarışıqları və onların emalı ilə bağlı peşələr, şirlərin istehsalı, bərpası və təmiri);

XVIII. Neftin, qazın, şislərin və kömürün emalı, sintetik neft məhsullarının və sürtkü yağlarının emalı;

XIX. Ağac tadarükü işləri;

XX. Mebel istehsalı;

XXI. Sement istehsalı;

XXII. Daşın emalı və daşökmə məmulatlarının istehsalı;

XXIII. Dəmir-beton, beton məmulatları və konstruksiyalarının istehsalı;

XXIV. İstilik keçirməyən materialların istehsalı;

XXV. Yumşaq dam örtüyünün və hidroizolyasiya materiallarının istehsalı;

XXVI. Şüşə və şüşə məmulatlarının istehsalı;

XXVII. Toxuculuq və yüngül sənaye (toxunma malları istehsalının ümumi peşələri, pambığın ilkin emalı, kəndir-cut istehsalı, yun istehsalı, yun-keçə istehsalı, dəri və dəri xammalının istehsalı, dəri ayaqqabı istehsalı, xəz istehsalı);

XXVIII. Yeyinti sənayesi (qida məhsulları istehsalının ümumi peşələri, ət məhsullarının istehsalı, yağ-piy istehsalı, balıq ovu və emalı, çörəkbişirmə istehsalatı, tütün-maxorka və fermentasiya istehsalı, ətriyyat-kosmetika istehsalı, xörək duzunun hasilatı və istehsalı, konserv istehsalı, yağların təmizlənməsi və hidrogenizasiyası, qənnadı istehsalatı, makaron istehsalı, dəyirman-dinq, müxtəlif yemlərdən hazırlanan yem qarışığı müəssisələri, hibrid və müxtəlif sort qarğıdalı toxumu emalı üzrə zavodlar, elevatorlar, taxıl qəbulu müəssisələri, bazaları, qənd istehsalı, kraxmal-patka istehsalı, maya istehsalı, alkoqollu və alkoqolsuz məhsulların istehsalı, yağayırma istehsalatı);

XXIX. Dəmir yol nəqliyyatı və metropoliten;

XXX. Avtomobil nəqliyyatı;

XXXI. Dəniz nəqliyyatı;

XXXII. Çay nəqliyyatı;

XXXIII. Mülki aviasiyanın istismarı, təlim-uçuş müəssisələri (təşkilatları və uçuş- sınaq stansiyaları);

XXXIV. Rabitə;

XXXV. Poliqrafiya istehsalatı (quşğuşun ərintilərinin tətbiqi ilə bağlı işlər, dərin çapma sexləri);

XXXVI. Musiqi alətlərinin istehsalı;

XXXVII. Kənd təsərrüfatı (ağır, zərərli və təhlükəli işlər);

XXXVIII. Xalq təsərrüfatının bütün sahələri üçün ümumi olan fəhlə peşələri.

2. Yuxarıda göstərilən siyahıya daxil olan, lakin fiziki işlə əlaqədar olmayan, eləcə də fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla əlaqədar olan işlərə, rəhbər vəzifələrdə çalışmaq və ya sosial, sanitari-tibbi xidmətlər göstərməklə əlaqədar olan işlərə qadınların cəlb edilməsinə yol verilir. Belə işlərin siyahısı ayrıca müəyyənləşdirilməsə də düşünmək olar ki (Rusiya və digər MDB ölkələrinin qanunvericilik aktlarına əsasən), onlara aşağıdakılar aiddir:

– baş direktor, direktor, rəis, texniki rəhbər, idarə başçısı, yeraltı üsulla kömür, filiz və qeyri-filiz faydalı qazıntıların istehsalı üzrə saxta və mədənlərin baş mühəndisi, onların müavirləri və köməkçiləri, dağ sexi və məntəqələrinin, metropoliten və tunel tikintilərinin rəisi, baş mühəndisi, onların müavirləri və köməkçiləri, fiziki işlər yerinə yetirməyən böyük mühəndis, mühəndis, texnik, digər rəhbər işçilər, müəssisələr və qulluqçular;

– fiziki gərginliklə bağlı olan işləri yerinə yetirməyən, avtomatlaşdırılmış sistemə məlik olan stasionar mexanizmlərə qulluq edən işçilər; müəssisələrin yeraltı hissələrində təcrübə keçən və təlim kursu alan işçilər;

– elm və təhsil müəssisələrinin, konstruktor və layihə təşkilatlarının işçiləri;

– sanitari-tibbi və sosial xidmətlər göstərən həkim, orta və kiçik tibbi heyət, bufetçi və digər işçilər.

Qeyd edilməlidir ki, AR NK-nin 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilən siyahıda göstərilən işlərdə təhlükəsiz əmək şəraiti yaradılsa və bu, AR NK-nin 2000-ci il 6 mart tarixli, 38№-li qərarı ilə təsdiq olunan "İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları"na müvafiq olaraq, zərərli və ağır əmək şəraiti olan işlərə aid edilməzsə, onda işgötürən həmin yerlərdə qadın əməyindən istifadə edə bilər.

Qadın əməyinin tətbiqi icazə verilən istehsalatlarda iş yerləri müəyyən edilmiş gigiyenik normativlərə uyğun olmalı, qadının nəsilvermə qabiliyyətinə ziyan verməməlidir.

Müxtəlif qadın kateqoriyaları (o cümlədən hamilə qadınlar) üçün iş yerlərinin seçilməsi, eləcə də iş yerlərinin yaradılması zamanı əmək şəraitinin qiymətləndirilməsi üzrə elmi meyarlara əsaslanmaq lazımdır.

Göstərilən elmi meyarlara aşağıdakılar aiddir:

– istehsalat mühitinin gigiyenik meyarları;

– əmək prosesi ağırlığının gigiyenik meyarları;

– əmək prosesi gərginliyinin gigiyenik meyarları;

– iş yerlərinin və istehsalat avadanlıqlarının ergonomik meyarları;

– müəssisənin tibbi-sosial meyarları.

Qeyd edilən meyarlardan istifadə etməklə sağlam qadınlar, fiziki inkişafı tamamlanmamış gənc qızlar, pensiya yaşlı və pensiya almaq hüququ ərafəsində olan qadınlar, məh-

dud əmək qabiliyyətli qadınlar, hamilə qadınlar, eləcə də əlil qadınlar üçün iş yerləri seçmək mümkündür.

3. *Qadınların AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.*

Bu qadağanı pozan işgötürən DƏM-in xüsusi qərarı əsasında məhkəməyə verilə bilər.

4. *Şərh edilən maddənin 4-cü hissəsində qadınların əmək funksiyasına daxil edilə bilən ağır şeylərin əllə qaldırılması və daşınması işlərinin normaları göstərilmişdir. Göstərilən normalar daxilində işgötürən qadın əməyindən istifadə edə bilər. Bu normalar qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla tərtib edilmişdir. Qanunverici bu normaları tərtib edərkən Səhiyyə Nazirliyinin tibbi ekspertlərinin rəyini, eləcə də dünyaya tibb təcrübəsini nəzərə almışdır. Lakin qeyd edilməlidir ki, bəzi ölkələrin qanunvericiliyində bu normalar bəzə nisbətə daha aşağı müəyyənləşdirilmişdir. Məsələn, Rusiya Federasiyası hökumətinin 1993-cü il 6 fevral tarixli 105 №-li qərarına əsasən, qadınlar başqa işlər görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan (bizdə isə 15 kiloqramdan) çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, ümumi çəkisi 7 kiloqramdan çox olmayan (bizdə isə 10 kiloqramdan) əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması işlərinə cəlb edilə bilərlər.*

Qadınların AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 4 a,b,c,ç bəndlərində göstərilən normalardan artıq ağır işə cəlb edilməsi qadağandır və bu, əmək qanunvericiliyinin pozulması kimi qiymətləndirilməlidir.

5. *Qeyd edilməlidir ki, şərh edilən maddənin 4-cü hissəsində nəzərdə tutulan normalar hamilə və 3 yaşmadək uşağı olan qadınlara şamil edilmir. Qanunvericiliyə görə belə qadınların göstərilən işlərə cəlb edilməsi qadağandır. Bu da çox güman ki, hamilə və 3 yaşmadək uşağı olan qadınların orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri ilə bağlıdır.*

6. *Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu "Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında" BMT-nin 1979-cu il 18 dekabr tarixli Konvensiyasının 11-ci maddəsində (konvensiya keçmiş SSRİ-də 3 sentyabr 1981-ci ildə, Azərbaycan Respublikasında isə 1995-ci ildə ratifikasiya edilmişdir) qadınların sağlamlığının mühafizəsi və təhlükəsiz əmək şəraiti hüququ nəzərdə tutulmuşdur. Bu maddədə həmçinin qadın sağlamlığına, onun hamiləlik prosesinə zərərli təsir göstərə biləcək bütün işlərdə qadınların xüsusi müdafiəsinin təmin edilməsi ön plana çəkilir. Bu baxımdan AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 6-cı hissəsi də adı çəkilən Konvensiyanın tələblərinə cavab verir. AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 6-cı hissəsi blanket xarakterlidir. Yəni burada digər qanunvericilik aktına göndərici norma nəzərdə tutulur. Maddənin tələbinə görə, qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı AR NK tərəfindən təsdiq edilir. AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 №-li qərarla təsdiq etdiyi "Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı" hazırkı Kommentariyaya əlavə olaraq verilmişdir.*

Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir

1. Metal emalı

Əritmə işləri

Vaqrançı;

əl ilə vurub çıxarmada məşğul olan tökmələrin çıxardıcısı;

qazçı;

şixtam vaqrankalara və sobalara əl ilə dolduran şixta töküçüsü;

metal töküçüsü;

tökmələri bişirən;

əl ilə torpaqdan qəlib hazırlayıcı;

kokilçi-yığıcı;

metallar və ərintilər üzrə tökücü;

təzyiq altında tökmə üçün maşınlarda tökücü;

və mərkəzdənqaçma tökmə maşınlarında məşğul olan vakuüm, mərkəzdənqaçma-vakuüm və mərkəzdənqaçma tökmə üzrə tökücü;

körpülü kranın idarə edilməsi ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı);

epoksid qatranlardan olan modellər üzrə modelçi;

metalların qızdırılması ilə məşğul olan:

a) induksion qurğularda;

b) sobaların əl ilə doldurulması və sobaların işləməsinə nəzarət etməklə məşğul olan metalqızdırıcı;

sumbatçı;

pnevmatik alətlərlə işləyən kəsici;

metallar və xəlitələr üzrə əridici;

qaynar tökmələrin konveyerlərdə asılması və tökmə sexlərinin tunellərində avadanlıqlara xidmət və onların təmiri ilə məşğul olan fəhlələr;

maşınla qəlibləmədə qəlibçi;

əl ilə qəlibləmədə qəlibçi;

qəliblərin yığıcısı;

ox, qəlib və qəlib materiallarının quruducusu;

termist;

tunel və zirzəmilərdən yanmış torpağın yığışdırılması ilə məşğul olan tökmə sexlərində süpürgəçi;

istehsalat binalarının süpürgəçisi;

əl və maşınla qəlibləmə işləri ilə məşğul olan, örtüklü forma qəliblərin qəlibçisi;

əl və maşınla görülən işlərdə məşğul olan əridilən modellərin qəlibçisi;

maşınla qəlibləmə üzrə qəlibçi;

metalların, tökmələrin, məmulatların və detalların təmizləyicisi.

Qaynaq işləri

İşin əl ilə yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan qazla kəsici;
işin əl ilə yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan qaz qaynaqçısı;
bağlı tutumlarda (sisternlərdə, qazanlarda və s.), həmçinin hündürlüyü 10 m-dən yuxarı olan rabitə qurğularında (qüllələrdə və dirəklərdə) və hündürlüklərdə görülən işlərdə işləyən qaz qaynaqçısı;
işin əl ilə yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan elektrik- qaz qaynaqçısı;
əl ilə qaynaq üzrə elektrik qaynaqçısı;
bağlı tutumlarda (sisternlərdə, qazanlarda və s.), həmçinin hündürlüyü 10 m-dən yuxarı olan rabitə qurğularında (qüllələrdə və dirəklərdə) və hündürlükdə görülən işlərlə işləyən əl ilə qaynaq üzrə elektrik qaynaqçısı.

Qazanxana, soyuq ştamplama, sıxma və məftilçəkmə işləri

İşləri əl ilə görən sıxıcı;

pərçimçi;

qazançı;

pnevmatik alətlərlə işləyən yığıcı - pərçimçi;

əl ilə işləyən pnevmatik alətlə görülən işlərdə məşğul olan oymaçı;

iri seriyalı istehsalatda soyuq ştamplama ilə məşğul olan ştamplayıcı.

Dəmirçi-presləmə və termik işləri

isti işlərdə məşğul olan bandajçı;

pres və çəkiclərlə işləyən dəmirçi;

dəmirçi - ştamplayıcı;

diametri 10 mm-dən yuxarı olan məftillərdən yay hazırlanması üzrə isti işlərdə məşğul olan yayıcı;

isti halda həlqələrin vərdənəlməsi ilə məşğul olan vərdənəlayıcı;

isti metalın emalı ilə məşğul olan ressorçu;

dövri və fasiləsiz fəaliyyətdə olan plazma və elektrik sobalarında metalın emalı ilə məşğul olan termist (avtomatlaşdırılmış proseslərdə məşğul olanlardan başqa).

Metalörtüyü və rənglənmə

Qalvançı;

kesson-çənlərin daxilində kipləşdirmə ilə məşğul olan kipləşdirici;

nitrat boyalarla işləyən rəngsaz;

daimi olaraq isti üsulla qurğuşunlaşdırma ilə məşğul olan qurğuşunlaşdırıcı;

bağlı tutumlarda emalın tozlandırılması ilə məşğul olan fəhlələr;

boya və lakların təmizləyici - yuyucusu;

aşındırıcı.

Metalların mexaniki emalı

Sumbatlayıcı;

cilalayıcı;

dartıb nazikləşdirici;

metalların preslərdə və qayçılarla kəsilməsi üzrə kəsici;
cila (qabıq soyucu) dəzgahlarında işlə məşğul olan kəsici;
quru cilalama ilə məşğul olan cilalayıcı;
xırdalama maşınları ilə detalların və məmulatların təmizlənməsi ilə məşğul olan met-
talların, tökmələrin, məmulatların və detalların təmizləyicisi.

Çilingər və çilingər-quraşdırma işləri

Pnevmatik alətin tətbiqi ilə məşğul olan pərçimləyici;
iş prosesində titrəməni işləyəninə əlinə ötürən pnevmoalətlərlə iş görən dəlicə-pnev-
matçı;

aşağıdakı işlərdə məşğul olan:

- a) isti-prokat, aşındırma, minalama, üzvi silisium laklardan istifadə etməklə izolyasi-
ya, kabel istehsalında qurğuşunlama sexlərində və şöbələrində avadanlığın sazlanması;
- b) selen və şoopirovka aparatlarında (avadanlıqlarında) isti təmirdə;
- c) üzvi silisium lakların və tərkibində 40 faiz daha artıq toluol, ksilol olan lakların ha-
zırlanması, istifadəsi sexlərində və şöbələrində avadanlıqların sazlayıcı;
- ç) qapalı yanacaq anbarlarında və istilik elektrik stansiyalarının neft təsərrüfatların-
da avadanlıqların təmiri, eləcə də tunellərdə və istilik şəbəkələrinin teplofikasiya kamera-
larında avadanlıqların təmiri;
- d) əlavə metalların və ərintilərin istehsalında vatercaket sobalara xidmət;
- e) kokillərin isti vəziyyətdə sazlanması və təmiri;
- ə) qurğuşunlu akkumulyatorlar istehsalında bilavasitə üyütmə, yaxma, formalşdırma,
tökmə, trubka-doldurma, qarışdırma və yığma sexlərində;
- f) etilləşdirilmiş benzinlə işləyən və bokslarda yerləşdirilən motor sınağı stansiyaların-
da texnoloji avadanlığın təmiri üzrə çilingər-təmirçi.

Qurğuşunla işlər

Qurğuşun məmulatların əridilməsi, tökülməsi, prokatı, dartıb nazikləşdirilməsi, ştam-
plannması, habelə kabellərin qurğuşunlaşdırılması və qurğuşun akkumulyatorların lehimlən-
məsi ilə məşğul olan fəhlələr.

II. Tikinti, quraşdırma və təmir tikinti işləri

əl ilə işləyən əyici dəzgahlarda və qayçılarda, həmçinin karkasların əllə qurulması
işində məşğul olan armaturçu;

əl işi ilə məşğul olan asfalt-betonçu, asfalt-betonçu-bişirici;
monolit konstruksiyalara və qurğulara betonun əl ilə düzülməsi, betonun, torpağın və
qırmadaş-çınqıl əsasların əl ilə, əl vibratorları və pnevmatik alətlərlə sıxlaşdırılması ilə
məşğul olan betonçu;

bitum bişirən;

hidromontyor;

əl ilə asfalt-beton döşəmələrin təmiri ilə məşğul olan yol fəhləsi;

keçidlərin qazılması ilə məşğul olan yerqazan;

əhəngsöndürən;

termik üsulla izolə edən izoləçi;

modullu tam silikat kərpiclərin düzülməsi üzrə bənna;
kessonçu-aparatçı, kessonçu-keçidqazan, kessonçu-çilingər, kessonçu-elektrik quraşdırıcısı;
turşuya davamlı qatları çəkən yapışqançı;
polad dam üzrə taxtapuşçu;
avtoqudron döşəyicinin maşinisti, avtoçuxurqazanın maşinisti;
greyder-elevator maşinisti;
gücü 150 a. q. və daha artıq olan daxili yanma mühərrikli elektrik stansiyasında işləyən səyyar elektrik stansiyasının maşinisti;
qır əridən səyyar qurğuların maşinisti, betonsoran qurğuların maşinisti;
birçalovlu ekskavatorun maşinisti, rotorlu ekskavatorun (kanal və xəndək qazan) maşinisti,
səyyar asfalt-beton qarışdırıcının maşinisti;
asfalt-beton düzücünün maşinisti;
asfalt-beton örtüyü termik üsulla qızdıran maşinlərə xidmətlə məşğul olan maşinist;
avtoqreyder maşinisti;
buldozer maşinisti;
skreper maşinisti;
daxiliyanma mühərriki ilə işləyən səyyar elektrik qaynaq aqreqat maşinisti;
metallaşdırıcı;
hündürlükdə rabitə-antena işləri üzrə məşğul olan quraşdırıcı;
hündürlükdə və hündürlüyə çıxmaqla işlərdə məşğul olan polad və dəmir beton konstruksiyaların quraşdırılması üzrə quraşdırıcı;
kanalizasiya sisteminin təmiri ilə məşğul olan sanitar - texniki sistemlərin və avadanlığın quraşdırıcısı;
sobaların və qazanların odluqlarının isti təmiri ilə məşğul olan odadavamçı;
istilik elektrik stansiyalarının (İES) və su elektrik stansiyalarının (SES) tikintisində qazan qurğularının daxilinə hürülməsi ilə məşğul olan odadavamçı;
qurğusun lehimləyicisi;
qumvuran;
bütün dülgərlik işləri ilə məşğul olan dülgər;
əl və pnevmatik alətlərdən istifadə etməklə beton, dəmir – beton və daş (kərpic) konstruksiyalarda deşiklərin (şırımların, oyuqların) açılması ilə məşğul olan fəhlələr;
plitələrin sındırılması işlərində, binaların və qurğuların sökülməsi ilə məşğul olan fəhlələr;
tikinti - quraşdırmada pistoletlərdən istifadə etməklə, konstruksiyaların və detalların bərkidilməsi ilə məşğul olan fəhlələr;
ağac kötüklərinin çıxarılması ilə məşğul olan fəhlələr;
pnevmaalətlərdən istifadə etməklə əl ilə dəmir-beton dayaqların baş hissələrinin kəsilməsi, beton və dəmir - beton konstruksiyaların sındırılması, betonların yuxarı hissələrinin kəsilməsi ilə məşğul olan fəhlələr;
sənaye müəssisələrində dəmir - beton borularının düzücüsü;
sənaye müəssisələrində kərpic boruların düzücüsü.

III. Tikinti materiallarının istehsalı

Divar və yapışdırıcı materialların istehsalı

Əhəngi sobalardan (həlqəvi, kameralı, şaxtalı və yerüstü) əl ilə boşaldan;

yandırılmış məmulatların: kərpicin, kirəmitin və keramit blokların həlqəvi, yerüstü, şaxtalı, kameralı sobalardan əl ilə çıxarılmasında məşğul olan çıxardıcı;

drenaj boruların və kərpiclərin əl ilə çeşidlənməsi ilə məşğul olan divar və yapışdırıcı materialların nəzarətçisi;

gildən olan xam kərpicin yandırılması üzrə həlqəvi sobalara xidmətlə məşğul olan divar və yapışdırıcı materialların yapışdırıcısı;

xam kərpicin, kirəmitin, keramit blokların həlqəvi, yerüstü və kameralı sobalara əl ilə qoyulması ilə məşğul olan sobaya qoyucu;

yeni hazırlanmış və qurudulmuş kərpicin çıxarılması və düzülməsi ilə məşğul olan divar və yapışdırıcı materialların istehsalında çıxardıcı-düzücü.

IV. Mədən işləri

Açıq mədən işləri, işləyən və tikilən şaxtaların və mədənlərin üz səthi, zənginləşdirilmə, aqlomerasiya, briketləşdirilmə, mədən və əsaslı-mədən işləri üzrə ümumi peşələr

Şpurların qazmaçısı;

partladıcı;

yararsız layların yükləyicisi;

yanğının qarşısının alınması və söndürülməsi üzrə mədən fəhləsi;

faydalı qazıntılardan süxur və kənar əşyaların təmizlənməsi ilə məşğul olan mədən fəhləsi;

bərkidici materialların şaxtaya daşınması ilə məşğul olan yeraltı mədən fəhləsi;

qazıntıların və süxurların yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan yükləyici;

bərkidici materialları şaxtaya daşıyıcı (yerüstü işlərdə);

yol – xətt fəhləsi;

xırdalayıcı;

dəmirçi – burdoldurucu;

bərkidici;

yükvuran maşının maşinisti;

qazma qurğusunun maşinisti;

şaxtaların səthdən dibə qədər olan hissəsinin tam qazılması üzrə qurğunun maşinisti;

ekskavator maşinisti;

karxanalarda, kəsimplərdə, yararsız laylarda əl işi ilə məşğul olan yol montyoru;

vaqonətlərin əl ilə diyirləndirilib gətirilməsi və aparılması ilə məşğul olan aşırıcı;

qazmaçı;

vaqonətlərin əl üsulu ilə itələyib qurğulara verilməsi ilə məşğul olan liftçi;

bunkerlərin təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici;

açıq mədən işlərində məşğul olan və avadanlıqların təmiri üzrə növbətçi elektrik çilingəri (çilingər);

mədənçixarmada avadanlığın, mexanizmlərin, su və hava magistrallarının təmiri və xidməti ilə məşğul olan növbətçi elektrik çilingəri (çilingər).

Zənginləşdirmə, aqlomerasiya və briketləşmənin ümumi peşələri

Bunkerçi;

*Xəlbirçi (şadaraçı);
xammal, qum, yanacaq, reaktivlər və əlvan metalların konsentratları ilə əlaqədar işlə
məşğul olan yükləyici;
gil-torpaq istehsalında isti kəsəklərin parçalanması üzrə doğrəyıcı;
civə istehsalında xammalın və materialların yandırılması prosesinin aparılması ilə
məşğul olan yandırıcı;
qara, əlvan və nadir filizlərin tozunda iki faiz və daha artıq silisium 4 - oksidi olan flü-
orit və kömürün parçalanması, xırdalanması, üyüdülməsi və xəlitə düzəldilməsi işlərində
işlərin əl ilə yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan zənginləşdirmə, parçalanma - çeşidləmə fab-
riklərinin, mədənlərin, şaxtaların və metallurgiya müəssisələrinin fəhlələri və ustaları;
qurğusunun zənginləşdirilməsi sexlərində məşğul olan fəhlələr;
niobium (loparit) filizlərinin zənginləşdirilməsi ilə məşğul olan fəhlələr;
süzgəççi.*

**Metropolitenlərin, tunellərin və
xüsusi təyinatlı yeraltı qurğuların tikintisi**
*Mədən avadanlıqlarının quraşdırıcısı;
yerüstü işlərdə qazmaçı.*

Filiz çıxarılması
*Filizli torpaq mədənlərinin mədən fəhləsi;
draqerçi;
baltataxan;
draqa maşinisti;
draqa motorçusu;
reaktiv qurğu maşinisti.*

Filizlərin aqlomerasiyası
İsti aqlomerat töküçüsü.

Ozokerit və dağ mumunun istehsalı
*Distillə aparatçısı;
ayırma aparatçısı;
xırdalayıcı;
briket presinin maşinisti;
mayetökən maşının maşinisti.*

V. Geoloji - kəşfiyyat və topoqrafiya-geodeziya işləri
*Partladıcı;
geodez nişanlarının quraşdırıcısı;
səyyar şəraitdə növbətçi və avadanlığın təmiri üzrə məşğul olan elektrik çilingəri (çi-
lingər).*

VI. Quyuların qazılması
*Neft və qaz quyularının istismarı və kəşfiyyat qazmalarının qazmaçısı;
buruqquraşdırıcı, buruqquraşdırıcı - qaynaqçı, buruqquraşdırıcı - elektrik montyoru;*

buruq qurucusunun maşinisti;
quyuların sementlənməsi üzrə maşinist, sementləyici qurğunun motorçusu, sement - qum qarışdırıcı qurğunun motorçusu;
boruların mənşənə ilə sıxıcısı;
neft və qaz quyularının istismarı və kəşfiyyatı quyularının qazılması üzrə qazmaçı köməkçisi (birinci), neft və qaz quyularının istismarı və kəşfiyyatı quyularının qazılması üzrə qazmaçı köməkçisi (ikinci);
əl ilə məhlulun hazırlanması işi ilə məşğul olan qazma məhlulunun hazırlayıcısı;
bilavasitə mədəndə qazma avadanlığının təmiri ilə məşğul olan çilingər - təmirçi;
bilavasitə mədəndə məşğul olan mədənlərə xidmət üzrə çilingər;
buruq qifillərinin quraşdırıcısı;
buruqlara xidmət üzrə elektromontyor.

VII. Neft və qaz hasilatı

Dənizdə üzən qazma aqreqatının qazmaçısı, quyunun əsaslı təmir qazmaçısı;
qaldırıcı mexanizmin maşinisti, yuyucu aqreqatın maşinisti, parafinsizləşdirmə səyyar buxar qurğu maşinisti;
səyyar kompressor maşinisti;
layların hidravlik yarılması üzrə operator;
quyuların yeraltı təmiri üzrə operator;
qurğuların kimyəvi işlənməsi üzrə operator;
quyuların əsaslı və yeraltı təmirə hazırlanması üzrə operator;
dənizdə üzən qazma aqreqatı qazmaçısının köməkçisi, quyunun əsaslı təmir qazmaçısının köməkçisi;
daima yeraltı neftçıxarma ilə məşğul olan rəhbərlər, müitəxəssislər və fəhlələr;
estakadaların və dəniz qazma özüllərinin quraşdırılması və təmiri üzrə çilingər;
neft - mədən avadanlığının təmiri və texnoloji avadanlığın quraşdırılması və xidməti ilə məşğul olan təmirçi-çilingər;
texnoloji avadanlığa xidmət və onun təmiri ilə məşğul olan, elektrik avadanlığına xidmət və təmir üzrə elektromontyor.

VIII. Qara metallurgiya

Qara metallurgiyada ümumi peşələr

İsti metalın damğalayıcısı;
metalla əridilmiş işlərdə məşğul olan çalovçu;
metallurgiya istehsalatında kran maşinisti;
isti metalın nəqlədiçi - maşinisti;
boru və prokat istehsalının metodiki, kameralı sobalarında və quyularında işlə məşğul olan metal qızdırıcısı;
işdə pnevmatik alətlə məşğul olan metalın səthi emalçısı;
odla təmizləmə ilə məşğul olan metalın səthi qüsurlarının emalçısı;
əl ilə yükləmə və boşaltma ilə məşğul olan doldurma, odadavamlı materialların və termik qarışıqların hazırlayıcısı;
məyve metalın əridilməsi və tökülməsi işləri ilə bilavasitə məşğul olan fəhlələr;
işin əl ilə yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan isti metalın kəsicisi;

isti metalı yığışdırın;
metallurgiya istehsalatında tullantıları yığışdırın;
şıxtaçı;
şlakçı;
metalın qüsurlarının aradan qaldırılması işləri ilə məşğul olan cilalayıcı;
tədarüklərin, külçələrin, şprislərin və hazır məhsulun mexanikləşdirilməmiş anbarlarında məşğul olan metal qalaqlayıcı;

Domna istehsalatı

Domna sobalarının bunkerçisi;
domna sobasının yuxarısında olan;
domna sobasının su kəməri işçisi;
domna şlakının xırdalayıcısı;
domna sobasının kürəçisi;
tərəzi - vaqon maşinisti;
şıxta ötürən maşinist;
skipçi.

Poladəritmə istehsalatı

Doldurma maşınının maşinisti;
polad qələblərin hidrotəmizləyici və yağlayıcı maşinisti;
yanacaq doldurma maşınının maşinisti;
mikserçi;
blokların doldurucusu;
turşu əridicisi;
poladtökmə qanovlarının hazırlayıcısı;
ərintilərin tökülməsi üçün tərkiblərin hazırlayıcısı;
marten sobası poladəridəninin köməkçisi, elektrik sobası poladəridəninin köməkçisi,
dəmirin düzgün bərpası sobası poladəridəninin köməkçisi, konverter poladəridəninin kö-
məkçisi, elektrik şlakın qurğusunun poladəridəninin köməkçisi;
poladtökən;
konvertor poladəridəni, marten sobasının poladəridəni, dəmirin düzgün bərpası soba-
sının poladəridəni, elektrik şlakı əridicisi qurğusunun poladəridəni, elektrik sobasının po-
ladəridəni.

Prokat istehsalı

Pek bişirən;
isti prokat maşının yaymaçısı;
təbəqəvuran;
isti prokat maşını yaymaçısının köməkçisi;
rels bərkidilməsi üçün presləyici - deşikaçan;
sortluq dəmir prokatı istehsalında məşğul olan çilingər - bələdçi;
stropaçı.

Boru istehsalı

Kalibrləmə maşınının yaymaçısı, borunun isti prokatı maşınının yaymaçısı, boruların soba qaynaqlı maşınının yaymaçısı;

borunun soyuq prokatı yayıcısı, boruqəlibləmə maşınının yaymaçısı;

mexanikləşdirilməmiş maşında məşğul olan boru məftilçisi;

soyuq boruların və balonların əl ilə daşınması ilə məşğul olan yükləyici;

presdə boru kalibrçisi;

boruların çıxdaşları üzrə məşğul olan, pres və çəkiç dəmirçisi;

borunun isti prokatı maşınının yayımçısının köməkçisi, borunun soyuq prokatı maşınının yayımçısının köməkçisi;

soyuq boruların və balonların əl ilə kəsilməsi ilə məşğul olan boru və tədarük kəsicisi.

Ferroərinti istehsalatı

Ferroərinti sobalarının ocaqçısı;

vanadium beş oksidinin əridilməsi ilə məşğul olan əridici;

ferroərinti əridicisi;

fəhlələr, alüminotermik üsulla metalxromun və xrom tərkibli ərintilərin alınması ilə məşğul olan fəhlə;

açıq tipli qövslü sobalarda silisiumlu ərintilərin əridilməsi ilə məşğul olan fəhlələr.

Koks-kimya istehsalatı

Barilyetçi;

qapıçı;

dozalaşdırıcı;

naftalinin xırdalanması və qablaşdırılması ilə məşğul olan xırdalayıcı;

lükçü;

benzolun istehsalı, onun hidrotəmizlənməsi və rektifikasiyası ilə bilavasitə məşğul olan fəhlələr, rəhbərlər və mütəxəssislər;

koks batareyalarının xidməti ilə məşğul olan çilingər-təmirçi;

koks məhsullarının tutulması sexində fenol qurğularına xidmətlə məşğul olan skruberçi - nasosçu.

Odadavamlıların istehsalatı

Xəlitə hazırlayan maşınların məkiklərinin əl ilə yükləmə və boşaldılması ilə məşğul olan, xəlitə hazırlayan maşınların məkikçisi;

sobalarda əl ilə doldurma və boşaltma ilə məşğul olan kürəçi;

köpüklü mayenin tökücü - hamarlayıcısı;

tunel vaqonlarında və sobalarında əl ilə görülən işlərdə sazlayıcı;

məmulatın və yarımfabrikatların çeşidləyicisi;

odadavamlı məmulatların qəlibləyicisi;

əl ilə məşğul olan şixtaçı - dozalaşdırıcı.

Metalların təkrar emalı

Tullantıların və metal qırıntılarının doğranması ilə məşğul olan qazkəsicisi.

IX. Əlvən metallurqiya

Əlvən metallurqiyanın ümumi peşələri

Alüminium, silisium və siluminin istehsalında anodların dib hissələrinin təmiri ilə məşğul olan anod təmirçisi (yapışdırıcı);

qaynar aqqlomerantın (diyirlədici) boşaldılması və onun şixta (xammal) anbarında qəbulu ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı);

mis və nikelin elektroliz sexində məşğul olan kran maşinisti (krançı);

mis və nikelin əridilməsi işi ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı);

alüminium, silumin və silisium istehsalında katod oxu altında dərinləşdirimə qazması ilə məşğul olan vannaların təmirində quraşdırıcı;

odadavamçı;

əridici, deşici;

bərk xəlilətəli məmulatların bitişdiricisi;

asas metallurqiya sexlərində metallurqiya avadanlığının təmiri və xidməti ilə məşğul olan təmirçi - çilingər;

elektrik avadanlığının təmiri və xidməti üzrə elektromontyor;

qalay istehsalı sobalarında məşğul olan şixtaçı.

Əlvən və nadir metalların istehsalı

Əlvən metallardan tozların hazırlanması

Alüminium istehsalında anodçu;

aparətçi - hidrometallurq;

titan dodaqcığı vurub çıxardan;

metal boşaldan - tökən;

filizin xırdalanması ilə məşğul olan xırdalayıcı;

əritmə sexlərində məşğul olan şixta yükləyicisi;

katodçu;

konveyterçi;

kondensatorçu;

şixta hazırlama sexlərində məşğul olan dəyirman maşinisti;

sobaların və vannaların sökülməsi və quraşdırılması ilə məşğul olan reaksiyon aparatların quraşdırıcısı;

reaksiya aparatlarının təmiri və bərpası ilə məşğul olan reaksiyon aparatların quraşdırıcısı;

civəpüskürdən;

nadir metalların və titanın distillə edilməsi və bərpasına baxan sobaçı;

nadir torpaqlı materialların və titantərkiblərin emalı üzrə sobaçı;

nikel tozunun bərpası üzrə sobaçı;

sink tozunun istehsalında sobaçı;

velssobalarında sobaçı;

sexlərdə (sahə və şöbələrdə) 4 - xlorlu titanın (tetraxloridin) istehsalı ilə məşğul olan ustalar və fəhlələr;

sexlərdə lokarit konsentratının xlorlaşdırılması ilə məşğul olan usta və fəhlələr;

sexlərdə (sahə və şöbələrdə) tetraxloridin bərpası və metal titan istehsalında metalın ayrılması ilə məşğul olan ustalar və fəhlələr;

şöbələrdə (sahələrdə) titan xammalının (pasa) rektifikasiyası və xlorlaşdırılması ilə məşğul olan ustalar və fəhlələr;

flyuminq qurğusunda pasanın süblimasiya prosesi üsulu ilə (qalay istehsalında) emalı şöbəsində məşğul olan fəhlələr;

nikelin elektrolizi sexlərində məşğul olan fəhlələr və ustalar;

aritmə sexlərində və civə istehsalında qalığın təkrar emalı ilə məşğul olan fəhlələr;

zənginləşdirmə fabriklərinin reagent şöbələrində məşğul olan məhlulçusu;

aritmə və saflaşdırma sexlərində şixtaların nəql edilməsi ilə məşğul olan nəqliyyatçı;

şixtanın tərkibi və hazırlanması sexlərində məşğul olan şixtaçı;

vannaların əl ilə təmizlənməsi ilə məşğul olan elektrolit vannalarının şlamlayıcısı;

aridilmiş duzların elektrolizçisi.

Əlvan metalların təzyiqlə emalı

Əlvan metalların və onların ərintilərinin yayılması ilə məşğul olan isti metalın yayıcısı;

əlvan metalların şabərçisi.

Alüminiumun elektroliz üsulu ilə istehsalı

Elektroliz üsulu ilə alüminium istehsalında məşğul olan fəhlələr və ustalar.

Gil - torpaq istehsalatı

Çətin keçilən yerlərdə hidravlik və pnevmatik yükləyici - boşaldıcının təmiri işlərinin yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan yükləyici - boşaldıcı maşinist.

İkiqat superfosfatın istehsalı

Qurutma üzrə aparatçı;

aktiv xammalın ayrılması ilə məşğul olan ayırma üzrə aparatçı;

neytrallaşdırma üzrə aparatçı;

adsorbsiya üzrə aparatçı;

süzülmə üzrə aparatçı;

əhəng söndürülməsi üzrə aparatçı.

X. Elektrik stansiyalarının avadanlıqlarının istismarı, elektrik stansiyalarının və şəbəkələrinin avadanlıqlarının təmiri

Qazanların üfürməsi və şlakdan təmizlənməsi ilə məşğul olan qazan avadanlığı üzrə maşinist - baxıcı;

qazan və tozhazırlama sexlərinin avadanlıqlarının əl ilə təmiri üzrə çilingər;

isti qazanların təmiri ilə məşğul olan çilingər-təmirçi;

yanacaqötürücü avadanlığın təmiri üzrə çilingər;

qurğuşun oksidi tərkibli preparatla ötürülmüş kabel keçidlərinin təmiri və qurğuşunlu kabel muftaları və örtüklərinin lehimlənməsi ilə məşğul olan kabel xətlərinin təmiri və qurşadılması üzrə elektrik montyoru;

yüksəkvoltlu elektrik ötürücü xətlərinin hündürlükdə təmiri ilə məşğul olan elektrik ötürücü hava xətlərinin təmiri üzrə elektrik montyoru.

XI. Abrazivlərin istehsalı

Abraziv məmulatların qurğuşunla doldurulması ilə məşğul olan abraziv dairələrin təzələyicisi - doldurucusu;

abrazivlərin istehsalında müqavimət sobalarının isti sökülməsi ilə məşğul olan buldozer maşinisti;

abraziv materialların əridicisi;

silisium karbidinin əridicisi;

korund sexində məşğul olan sobanın dibinin təmizləyicisi;

silisium karbidi istehsalı sexində məşğul olan müqavimət sobalarının sökücüsi.

XII. Elektrotexnika sahəsi.

Elektrotexnika sahəsinin ümumi peşələri

Civə distilləyicisi;

açıq civə ilə məşğul olan civə düzləndiriciləri qəlbçisi.

Elektrik-kömür istehsalı

Pek əridilməsi ilə məşğul olan fəhlələr.

Kabel istehsalı

İsti üsulla qurğuşunun preslənməsi ilə məşğul olan qurğuşun və ya alüminium kablərinin presləyicisi;

yalnız qurğuşun örtüklərin çıxarılması ilə məşğul olan kabel məmulatlarından örtüyü çıxardan.

Qurğuşunlu akkumulyator istehsalı

Qurğuşun ərintilərindən məmulatların tökücüsi;

quru kütlənin (qurğuşunlu akkumulyatorlar üçün) qarışdırıcısı;

qurğuşun ərintilərinin əridicisi;

formaya salınmış qurğuşun lövhələrin ştamplanması - bölünməsi ilə məşğul olan akkumulyator lövhələrinin kəsicisi.

Cərəyanın kimyəvi mənbələrinin hazırlanması

Turşulu akkumulyatorların istehsalı ilə məşğul olan aktiv kütlənin hazırlayıcısı.

XIII. Radiotexnika və elektron sahəsi

Elektron texnikasının ümumi peşələri

Sobalarda kristallizatorada maqnit ərintilərinin tökücüsi;

bilavasitə termobarokameraların daxilində olmaq şərti ilə + 280 °C və yuxarı, - 600 °C və aşağı temperaturda elektron texnikası cihazlarının sınaqdan keçirilməsi ilə məşğul olan detalların və cihazların sınaqçısı;

şoərintilərin və bismutun əridicisi.

XIV. Uçan aparatların istehsalı və təmiri

Etilli benzində işləmiş motorların və aqreqatların təmiri ilə məşğul olan aviomühərriklərin və aqreqatların təmiri üzrə çilingər.

XV. Gəmiqayırma və gəmi təmiri

Vibrasiya stolunda, vibrasiya meydanında, kasset qurğularında və əl vibratorları ilə məşğul olan dəmir-beton gəmilərin armaturçusu;
isti əymə ilə məşğul olan gəmi əyicisi;
gəmi qazançısı;
çənlərdə, ikinci dib sahəsində, isti yeşiklərdə və gəminin digər çətin keçilən sahələrində, rəng işləri ilə, habelə göstərilən sahələrində köhnə rəngin təmizlənməsi işi ilə məşğul olan rəngsaz, gəmi izolyasiyaçısı;
isti işlərdə məşğul olan gəmi məmulatlarının hazırlanması üzrə misgər;
gəminin bağlı bölmələrində işləyən gəmi dülğəri;
yanaşıdırma;
zavod və dövlət sınaqlarında təhvilvermə komandasının işçiləri;
əl pnevmatik alətləri ilə işləyən gəmi kəsicisi;
suüstü gəmilərin bölmələrdə, bloklarda və tərsanələrdə quraşdırılmasında öz işini daima elektrobirləşdirmə, qazla kəsmə və əl pnevmatik aləti ilə metalın emalı ilə əvəzləşdir-məklə, eləcə də gəmilərin təmiri ilə məşğul olan gəmilərin metal korpuslarının yığıcısı;
təmir zamanı gəmilərin daxilində quraşdırma işləri ilə məşğul olan gəmi çilingər-qu-raşdırıcısı;
gəmi təmirçisi-çilingər, gəmilərin daxilində işlə məşğul olan çilingər-gəmi təmirçisi;
bağlı otaqlarda və gəmilərin daxilində gəmi dizellərinin tənzimlənməsi və sınağı ilə məşğul olan qurğu və aparatların sınağı üzrə çilingər-mexanik;
gəmi-takelajçı;
gəmi boruçəkənləri.

XVI. Kimya istehsalatı

Kimya istehsalatının ümumi peşələri

Pekin əridilməsi və nəcibləşdirilməsi ilə məşğul olan əritmə aparatçısı;
kauçukun deşiklənməsi - buxarlanması ilə məşğul olan buxarlandırıcı;
aparatların və tutumların daxilində, quyularda, sənaye və çirkab kanalizasiyalarının kollektorlarında işləyən fəhlələr;
işləri xüsusi qurğular və inventar taxtabəndlər və başqa qurğular olmadan hündür nərdivanlarda və pilləkənlərdə yerinə yetirən fəhlələr;
benzol, ksilol, toluol, selen və selentərkibli maddələrin tətbiqi ilə əlaqədar olaraq məş-ğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr;
istehsalat binalarının flüor, hidrogen-flüorid və flüoridlər ayrılan işçi zonalarının istehsalat işçiləri;

Qeyri-üzvi maddələrin istehsalı

Kalsium - karbidin istehsalı

Növbələrdə çalışan və sobalara xidmət və karbidin əl ilə xırdalanması ilə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Flüorid turşusunun istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Sianid turşusunun istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Fosgen istehsalı

Növbələrdə çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Civə və civə birləşmələrinin istehsalı

Növbələrdə çalışan və məsafədən idarəetmə istehsalatlarından başqa, texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Sarı fosforun istehsalı

Növbələrdə çalışan və bilavasitə saxtaların çatdaq sobalarına, bişirmə və aqlomerasiya sobalarına, xırda parçaların dənələşdirilməsi qurğularına xidmətlə, fosforun elektro-sublimasiyası şöbələrində, fosfor tutumlarının doldurulmasında, fosforun anbar tutumlarına, fosfor şlamlarına, şlamin distilləsinə xidmətlə və yanar maye şlaklarının emalı ilə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Fosfor 3- xlorid və fosfor 5 - sulfidin istehsalı

Növbələrdə çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Qırmızı fosforun istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Xlorun civə üsulu ilə istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan fəhlələr.

Maye xlorun və xlor 4 - oksidin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan fəhlələr.

Xlorlu əhəngin və kalsium hipoxloridin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Alüminium xloridin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Xlorlu kükürdün və stibium 5 - xloridin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Mis 2 - xloridin, sink xloridin və qalay- xloridin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Sianid duzları və birləşmələrinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

İşıqtərkiblilərin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Altivalentli xromun və natrium sulfidın istehsalı

texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Silisiyum 4 - oksidin (ağ dudanın) və aerosilin istehsalı

Quru əmtəəlik malların qurudulması və qablaşdırılması mərhələlərində məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Kükürtlü karbonun (karbon 4 - sulfidin) istehsalı

Retort və kondensasiya bölmələrində məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Flüor, hidrogen - flüorid və flüoridlərlə iş

Rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr (hidrogen - flüorid təcrübəsi və flüoridlər tətbiq etməklə görülən işlərdən başqa).

Arsenat və arsenit birləşmələrinin istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Silisiyum 4 - xloridin istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Texniki yodun istehsalı

Yodun sıxılmasında məşğul olan fəhlələr.

Üzvi kimya məhsullarının istehsalı

Ben: tron və onun xlorlu və bromlu

törəmələrinin, vilontronun istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Anilinin, paranitroanilinin,

anilin duzlarının və flyusların istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Benzidinin və onun anoloqlarının istehsalı

Göstərilən maddələrin əridilməsində və bilavasitə istehsalatda məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər, qulluqçular və fəhlələr.

Karbon 4 - xloridin, qolovaksın, rematulun və sovolun istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Xlorpikrinin istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Tərkibində arsen olan katalizatorların istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Siramın, tərkibində civə və arsen olan pestisidlərin istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Xlorprenin istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Xlorpren kauçuku və lateksinin istehsalı

Polimerləşmə və məhsulun ayrılması ilə bağlı texnoloji mərhələlərdə məşğul olan fəhlələr.

Etil mayesinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Benzolun, toluolun, ksilolun istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Polipropilen istehsalı

Titan 3 - xloridin və dietilamonium xloridin istehsalı ilə bağlı texnoloji mərhələlərdə məşğul olan fəhlələr;

plastik kütlələrin dənəvərləşdirilməsi maşinisti.

Formalin istehsalı

İş növbələrində çalışan və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Karbamid qatranlarının istehsalı

Karbamid anbarında kratserin idarə edilməsi ilə məşğul olan kran maşinisti (krançı).

Metanolun istehsalı

Kükürdün təmizlənməsi, təbii qazın reforminqi və metanolun sintezi ilə bağlı texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Etilenin və propilenin istehsalı

İş növbələrində çalışan və benzolun, ksilolun (piroliz sexi, məhsul və xammal bazası) istifadəsi ilə bağlı texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Ftal turşusu anhidridinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr

Benzolun xlorlu törəmələrinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Malein turşusu anhidridinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Alftanaftilaminin, difenilaminin, tiodifenilaminin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Mis trixlorfenolyatın istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Fosgenləşdirilmiş boyaq maddələrinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Ftalosianinli boyaq maddələrinin – pigmentlərin və lakların, mis ftalosianinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Sianid duzlarının, bromun tətbiqi ilə boyaq maddələrinin və yarıməhsullarının istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Disianidamidin, izosianatların istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Monoxlorşirkə turşusunun, sirkə turşusu anhidridinin fosgen vasitəsi ilə istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Stirolun, metil və etilbenzolun, akroleinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Güclü təsirə malik, yüksək və

orta zəhərli bitki mühafizə vasitələrinin istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Asetaldehidin civə üsulu ilə istehsalı

Texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Lak-boya istehsalı

Qurğuşun qletinin və sülükəninin, qurğuşun çətirlərinin,

ağ boyaqların, qurğuşun yaşılının və yaşıl boyaların istehsalı

İş növbələrində və texnoloji mərhələlərdə məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr.

Kimyəvi liflərin və sapların istehsalı

Kükürdlü karbonun (karbon 4 - sulfidin) regenerasiyasında məşğul olan regenerasiya aparatçısı.

Sintetik qatranlar (fenol-formaldehid, eroksid poliefir və doymamış) əsasında şüşə-plastikdən məmulatların istehsalı

sahəsi 1.5 kv.m və daha çox olan iri qabaritli məmulatları kontraktlı qəlibləməklə məşğul olan aparatçılar.

Dərmanların, tibbi, bioloji preparatların və materialların istehsalı

Antibiotiklərin istehsalı

Çərçivəsi 500 mm- dən artıq olan press-süzgəclərin əl ilə yığılması və sökülməsi ilə məşğul olan filtrasiya aparatçısı.

Morfi və tiryək- xammalın istehsalı

Çərçivəsi 500 mm- dən artıq olan press-süzgəclərin əl ilə sökülməsi və yığılması ilə məşğul olan filtrasiya aparatçısı.

Androgenlərin istehsalı

Tərkibində testosteron və onun törəmələri olan hormonların sintezi ilə məşğul olan aparatçı.

XVII. Rezin emalı

Rezin qarışıqları və onların emalı ilə bağlı peşələrin siyahısı

Rezin qarışdırıcısının maşinisti;

məhsulun qazanlara doldurulması və boşaldılması, daraqlı valların vulkanizasiyası ilə məşğul olan vulkanizator;

soyuq vulkanizasiya, radiolun və faktislərin hasilatı bölmələrində məşğul olan fəhlələr; iriqabaritli rezin məhsulların və detalların istehsalında və təmirində, armaturlaşmış detalların (iri şinlərin, rezin yanacaq çənlərin, rezervuarların, nəqliyyat lentlərinin) vulkanizasiyasında məşğul olan rezin məhsullarının təmirçisi;

yayma dəzgahlarında (laboratoriya yayma dəzgahlarından başqa) məşğul olan rezin solitələrinin yaymaçısı.

Şinlərin istehsalı, bərpası və təmiri

Vulkanizatorçu;

ağır yük daşıyan şinlərin yığılması ilə məşğul olan şinlərin quraşdırıcısı; hamarlayıcı.

XVIII. Neftin, qazın, şistlərin və kömürün emalı, sintetik neft məhsullarının, neft yağlarının və sürükü yağlarının emalı

Koks boşaldıcısı;

koks təmizləyicisi;

iş növbələrində çalışan və etilləşmiş benzinin texnoloji qurğularında məşğul olan rəhbərlər, mütəxəssislər və fəhlələr;

aromatik karbohidrogenlərin istehsalının növbələrində ekstraksiya sexlərində və şöbələrində məşğul olan fəhlələr;
eşmələrin kəsicisi;
tərkibində kükürd olan neft qazlarının təmizlənməsində arsenat məhlullarının hazırlanması ilə məşğul olan fəhlələr.

XIX. Ağac tədarükü işləri

Meşəqıran;

meşənin qırılması, ağacın budaqlanması və ətəklərinin kəsilməsi, odunun doğranması, kötük qatranının tədarükü və hazırlanması, eləcə də əl alətlərinin köməkliyi ilə oduncağın tədarükü ilə məşğul olan ağacəkəsən fəhlə;

ağacların və budaqların əməliyyatlararası və mövsümi ehtiyatların hazırlanması, ağacların, budaqların və dairəvi meşə materiallarının ağacdaşyan nəqliyyat vasitələrinə yüklənməsi və onların boşaldılması ilə məşğul olan və işi əl ilə yerinə yetirən meşə materiallarının yükləyicisi;

dairəvi meşə materialının yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr.

cokerçi;

hər cür dairəvi meşə materialının əl ilə qalaqlanması ilə məşğul olan ağac qalaqlayıcısı.

XX. Mebel istehsalı

İşi əllə və yaxud mexanikləşdirilmiş alət ilə yerinə yetirən mebel hissələrinin üzləyicisi; sipər elementlərin hazırlanması üzrə isti preslərdə işləyən oduncaqdan məmulatların presləyicisi;

mebelın bəzənməsi ilə məşğul olan oduncaq məmulatlarının naxışlayıcısı.

XXI. Sement istehsalı

Şlam hovuzlarının və toxmaqların təmizlənməsi ilə məşğul olan fəhlələr.

XXII. Daşın emalı və daştökmə məmulatlarının istehsalı

Daştökmə məmulatlarının töküçüsü;

daşyonan;

daşbişirən;

diabazlı çınqılın ovuntu vəziyyətinə xırdalanmasında məşğul olan dəyirman maşinisti;

daşın emalı üzrə cihazların sazlayıcısı;

daşın mişarlayıcısı;

daşın frezerçisi.

XXIII. Dəmir-beton, beton məmulatları və konstruksiyalarının istehsalı

Dəmir-beton və beton məmulatlarının doğrayıcısı;

dəmir-beton və beton məmulatlarının qəlibçisi.

XXIV. İstilik keçirməyən materialların istehsalı

Bitumçu;

vaqrançı.

XXV. Yumşaq dam örtüyünün və hidroizolyasiya materialların istehsalı

Bişirmə çənlərinin doldurucusu.

XXVI. Şüşə və şüşə məmulatlarının istehsalı

Kvars üfürən fəhlə (diametri 100 mm və divarın qalınlığı 3 mm-ə qədər olan məmulatların istehsalında məşğul olanlardan başqa);

civədən istifadə etməklə görülən işlərdə məşğul olan güzgülərin boyaqçısı;
kvarsəridən fəhlə;

qurğuşunlu sülükədən istifadə etməklə əl ilə görülən işlərdə məşğul olan şixtələrin tər-tibçisi;

xalınçı.

XXVII. Toxuculuq və yüngül sənaye

Toxuma malları istehsalının ümumi peşələri

Kanalizasiya qanovlarının təmizlənməsində məşğul olan sanitariya-texniki sistemlərin və avadanlıqların quraşdırıcısı;

valların mexanikləşdirilməmiş qaldırılması və çıxardılması ilə məşğul olan şlixtləmə avadanlığının operatoru;

tullantıların əllə yüklənməsi ilə məşğul olan hazır məhsulun və tullantıların presləyicisi;

qara anilin istifadə edilən işlərdə məşğul olan fəhlələr;

mexanikləşdirilməmiş üsul ilə naxışlama sahəsində üzərinə əriş sarınan valların, çillə dəzgahı vallarının, kiplərin, parça rulonlarının (kətan) daşınması ilə məşğul olan nəqliyyatçı.

Pambığın ilkin emalı

Xammalın və liflərin presləyicisi.

Kəndir-cut istehsalı

Cut kipinin bölünməsi ilə məşğul olan lif hazırlayıcısı.

Yun istehsalı

Toxuculuq sexlərində mahud istehsalı ilə məşğul olan usta köməkçisi;

texniki mahudların yuyucusu.

Yun-keçə istehsalı

Qalın keçələrin hazırlanması ilə məşğul olan keçəbasan;

əl işlərində məşğul olan ayaqqabını qəlibə keçirən;

əl işlərində məşğul olan ayaqqabını qəlibdən çıxaran.

Dəri və dəri xammalının istehsalı

Lətçi:

a) iri dərilərin əl ilə qəliblərə qaytanlanması ilə məşğul olan;

b) iri dəri xammalının lətləşdirilməsi və bölünməsi ilə məşğul olan;

iri və sərt dərilərin katoklarda yayılması ilə məşğul olan dəri yayıcısı;

iri dəri xammalının və yarımfabrikatların aşılayıcısı, boyayıcı və yağ hopduran barabanlara doldurulması və boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr;

dəri zavodlarının islatma-külləmə sexlərində iri dəri xammalının və yarımfabrikatların əllə daşınması, yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr;

dəri xammalının biçicisi;

iri dəri xammalının çeşidlənməsində məşğul olan məmulatların, yarımfabrikatların və materialların çeşidləyicisi;

qalıblarda əllə iri dərilərin və dəri xammalının təmizlənməsi ilə məşğul olan məmulatların, yarımfabrikatların və materialların təmizləyicisi;

aşılmaq üçün hazırlanmış iri dəri xammalı növlərinin üz tərəfinin maşınlarda təmizlənməsi ilə məşğul olan aşılmaq üçün hazırlanmış dəri təmizləyicisi.

Dəri ayaqqabı istehsalı

Ayaqqabının altı üçün detalların doqranması ilə məşğul olan detal doqrayıcısı;

“Anklepf” tipli maşınlarda məşğul olan detalların və məmulatların qalıbçısı.

Xəz istehsalı

Xammalın yuyulması ilə məşğul olan yuyucu maşının maşinisti;

lətçi;

sentrifugalarda məşğul olan sıxıcı;

qara anilin tətbiq edilən işlərdə məşğul olan fəhlələr;

formalintə işlənmiş qoyun dərisi xəzinin ütülənməsi ilə məşğul olan xəz dərilərin termonaxışlayıcısı.

XXVIII. Yeyinti sənayesi

Qida məhsulları istehsalının ümumi peşələri

Əl ilə yükləmə zamanı dövrü fəaliyyət diffuzorlarına xidmət edən diffuziya aparatçısı; hovuzlarda buzun tədarükü və onun qalaqlara yığılması ilə məşğul olan buz tədarükçüsü;

sümmük kömür hazırlayan;

separatorların əl ilə sökülməsi ilə məşğul olan təmizləyici maşınların maşinisti;

büzmələmə-tara istehsalının tullantılarını taylara yığmaqla məşğul olan fəhlələr.

Ət məhsullarının istehsalı

Avtoklavların, açıq və buxarla, su və ya od ilə isidilən digər çənlərə xidmət və onların əl ilə doldurulması ilə məşğul olan yeyinti piyləri istehsalı aparatçısı;

texniki məhsulun istehsalı aparatçısı;

əməliyyatların şprisləmə üsulu ilə aparılması ilə məşğul olan bekonçu;

mal-qara kəsən;

iribuynuzlu mal-qaranın, donuzların və atların dərilərinin emalı, taylanması və qalaqların çeşidlərə ayrılması ilə məşğul olan dəri duzlayıcısı;

bağırsaqların təmizlənməsi və yuyulması ilə məşğul olan kolbasa üçün təbii qişa hazırlayıcısı;

dəri lətləyicisi;

dərilərin emalçısı;

baytarlıq sanitar tullantılarının emalçısı;

əti sümükdən ayıran;

texniki məhsulların, bişirilmiş yem və albuminin istehsalı ilə məşğul olan fəhlələr.

Yağ-piy istehsalı

Südüün mehtərələrdən boşaldılması ilə məşğul olan süd məhsullarını qəbul edən.

Balıq ovu və emalı

"Dəniz və çay nəqliyyatı" bölməsində adbaad verilmiş işlər və peşələr (vəzifələr) çıxılmaqla, qadınların əməyinin bütün işlərdə tətbiqinə yol verilən üzən dəniz xərçəng-balıq konserv zavodları, balıq emalı və kit emalı bazaları, iri dondurucu balıq ovu və dəniz refrijerator gəmiləri istisna olmaqla, balıq ovu, kəşfiyyat və qəbul-nəqliyyat gəmilərində bütün iş növləri;

qəfəslərdə konservlərin avtoklava əl ilə yüklənməsində məşğul olan yeyinti məhsullarını yükləyib-boşaldan;

balıq emalçısı;

a) qırmızı balığın başının kəsilməsi;

b) balığın çənlərdən, iri yeşiklərdən, gəmilərdən, hovuzlardan və başqa su tutumlarından əl ilə tökülməsi-boşaldılması;

c) duzlama çənlərində balıqların əl ilə qatulaşdırılması ilə məşğul olan balıq emalçısı; çalləklərdə balıqların əl ilə preslənməsi (sıxılması) ilə məşğul olan ərzaq məhsullarının presləyicisi-sıxıcısı;

üzən vasitələrin qəbuledicisi;

balıq çənlərinin əl ilə haşiyələnməsi ilə məşğul olan fəhlələr:

a) aima torların əl ilə dartılması;

b) aima torlarla, qurulmuş torlarla və kisəşəkilli torlarla buzaltı balıq tutumu ilə məşğul olan balıqçı.

Çörəkbişirmə istehsalatı

İstehsalat laboratoriyalarının müəyyən etdiyi qaydada uyğun olaraq, unun əl ilə tökülməsi ilə məşğul olan fəhlələr;

un üçün istifadədə olmuş yunşaq taranın əl ilə çırpılması və təmizlənməsi ilə məşğul olan fəhlə;

hərk və maye yanacaqqla işləyən istehsalat peçlərinə xidmətlə məşğul olan fəhlələr;

xəmir yoğuran;

əl ilə hərəkət etdirilən 330 litrdən artıq həcmli diyircəkli xəmir tabağı olan xəmir qarışdırıcı maşınlarında;

unun, yarımfabrikatın, hazır məhsulun nəqlində tutumu 600 litr olan tabağın hərəkət etdirilməsi ilə məşğul olan fəhlə;

hazır məhsulun əl ilə yerləşdirilməsi və daşınması ilə məşğul olan çörək-bulka məhsulunu yerləşdirən.

Tütüün - maxorka və fermentasiya istehsalı

Tütüünün əl ilə qatulaşdırılması zamanı onun aromatləşdirilməsi prosesi ilə məşğul olan aromatləşdirici;

fermentasiya kameralarını yükləyən-boşaldan;
əl ilə yükləməklə məşğul olan tütün doğrayan maşının maşinisti;
tütün taylarının daşınması ilə məşğul olan köməkçi fəhlə;
maxorka tozunun presləyicisi;
tütün gışinin presləyicisi;
tütünün qatar partiyalarının tərtibatçısı;
tütünün, maxorkanın, farmaturanın düzülməsi, taylara qablaşdırılması ilə məşğul olan
düzücü-qablaşdırıcı.

Ətriyat-kosmetika istehsalı

Civə çöküntülü kosmetik kütlənin qablaşdırılması ilə məşğul olan kosmetik vasitələrin
hazırlanması aparatçısı;

civə çöküntülü işlərlə məşğul olan kosmetik kütlə yayıcısı;
civə çöküntülü işlərlə məşğul olan kosmetik kütlə bışiricisi;
civə çöküntüsünün üyüdülməsi ilə məşğul olan fəhlələr;
amidoxlor civənin üyüdülməsi ilə məşğul olan fəhlələr.

Xörək duzunun hasilatı və istehsalı

Çöldə duz hasilatı üzrə aqreqatların maşinisti;
hovuzlarda duz yükləyicisi (yükqalayan);
göldə yol fəhləsi, hovuzları hazırlayan.

Konserv istehsalı

Əl ilə tərəvəz çəlləklərinin yerlərini dəyişən, tərəvəzi duzlayan;
tüstüvermə kameralarında yerləşməklə meyvə və tərəvəzlərə kükürd qazı verməklə
məşğul olan fəhlə;
qida xammalının qələvi ilə təmizlənməsi ilə məşğul olan fəhlə.

Yağların təmizlənməsi və hidrogenizasiyası

Konversiya və dəmirbuxar üsulu ilə hidrogenin alınması ilə məşğul olan hidrogençi.

Qənnadı istehsalatı

Karamel kütləsinin soyuducu stollara daşınması və boşaldılması ilə məşğul olan kara-
melçi.

Makaron istehsalı

İstehsalat laboratoriyalarının müəyyən etdiyi qaydaya uyğun olaraq, unun əl ilə tökül-
məsi ilə məşğul olan fəhlələr.

Dəyirman-ding, müxtəlif yemlərdən hazırlanan yem qatışıq müəssisələri, hibrid və
müxtəlif sort qarğıdalı toxumu emalı üzrə zavodlar, elevatorlar, taxıl qəbulu müəssisə-
ləri (punktları) bazaları

Xammalın əl ilə yüklənməsi-boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr;
bərk və maye yanacaqqla işləyən müxtəlif tip taxıl quruducularına qulluq edən fəhlə;
aspirasiya borularının və qurğularının təmizlənməsi üzrə işləri yerinə yerinə yetirmək-
lə, ventilyasiya və aspirasiya qurğularına xidmətlə məşğul olan fəhlələr;

tara - qablaşdırıcı yüklərin yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr; taxılın gəmilərdən, barjılardan, vaqonlardan boşaldılması və binalarda, vaqonlarda, gəmi anbarlarında stasionar üzmə və müxtəlif tipli hərəkətli pnevmatik yükləyici- boşaldıcı maşınların köməkliyi ilə onun sahil qəbul qurğularınadək daşınması ilə məşğul olan fəhlələr;

qarışıq yem istehsalında hazır məhsulun pres-qəliblərdən çıxarılması ilə məşğul olan fəhlələr;

un tullantılarını ələməklə onların kisə taralara əl ilə doldurulması ilə məşğul olan fəhlələr; qarğıdalı toxumunun dərmanlanması zamanı zəhərli kimyəvi preparatlarla məşğul olan fəhlələr;

anbarda, elevatorlarda, müəssisələrdə və başqa obyektlərdə taxılın fumiqasiyası, de-ratizasiyası və dezinfeksiyası ilə məşğul olan fəhlələr;

anbarların daxilində taxılın anbarlara əl ilə boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr; tərkibində antibiotiklər, fermentlər və mikroelementlər olan briketləşdirilmiş və xırdalanmış qarışıq yem istehsalında prestərə xidmət edən fəhlələr;

müxtəlif markalı döyücü doğrayıcılara xidmətlə məşğul olan fəhlələr;

dərmanlanmış qarğıdalı toxumunun yüklənməsi, boşaldılması və taralaşdırılması ilə məşğul olan fəhlələr;

zəhərli kimyəvi preparatlar və dərmanlanmış qarğıdalı toxumu anbarlarında işin yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan fəhlələr;

silosların, bunkerlərin və başqa tutumların təmizlənməsi ilə bilavasitə məşğul olan fəhlələr;

pnevmatik nəqliyyat qurğularına xidmət edən fəhlələr;

Qənd istehsalı

Sümük kömürün regenerasiyası, əhəngin yandırılması, quru tozlu cecənin yüklənməsi ilə məşğul olan fəhlələr.

Kraxmal - patka istehsalı

Sümük kömürün xırdalanması, regenerasiyası, kükürd qazının tətbiqi ilə ayrılmasında məşğul olan fəhlələr.

Maya istehsalı

Mayanın açıq qablarda yetişdirilməsi, mayayetişdirmə aparatlarının, maya yığılan və maya axıdılan çənlərin əl ilə yuyulması ilə məşğul olan fəhlələr.

Alkoqollu və alkoqolsuz məhsulların istehsalı

Çəllək qatranlama qurğularında çəlləklərin açıq üsulla qatranlanması ilə məşğul olan fəhlələr;

karbon anhidridi alınması ilə məşğul olan fəhlələr.

Yağayırma istehsalatı

Aparatçı-yağayıran.

XXIX. Dəmir yol nəqliyyatı və metropoliten

Depoda parovoz ocaqçıları;

yük qatarlarının konduktorları;
lokomotiv maşinisti, lokomotiv maşinistinin köməkçisi, motor-vaqon elektrik qatarının maşinisti, motor-vaqon, elektrik qatarlarının maşinist köməkçisi, dizel qatarının maşinisti, dizel qatari maşinistinin köməkçisi;
qumötürücü qurğunun maşinisti;
motovoz maşinisti, motovoz maşinistinin köməkçisi, enli dirsəkli dəmiryol xətlərində işləyən drezinlərin sürücüsü;
asbest hasilatı karxanalarında məşğul olan yol montyoru;
baqajın və əl yüklərinin daşınması ilə məşğul olan yükdaşıyan;
vaqonların baxıcısı;
vaqonların baxıcı - təmirçisi;
boruların dəyiçi - üfləyicisi;
açıq dəmiryol nəqliyyatı vasitələrində yüklərin müşayiəti ilə məşğul olan yüklərin müşayiəti üzrə bələdçi;
parovozların qazanlarını yuyub təmizləyən;
asbest tullantılarının ballast karxanasında asbest tullantılarının yüklənməsində daimi işləyən fəhlələr;
dirəklərin və traverslərin antiseptiklərlə hopdurulması ilə bilavasitə məşğul olan fəhlələr;
oduncaqlara yağlı antiseptiklərin hopdurulmasının texnoloji prosesində məşğul olan fəhlələr;
vaqonların hərəkət sürətini nizamlayan;
dəmiryol nəqliyyatı vasitələrinin təmiri üzrə aşağıdakı işləri yerinə yetirən çilingər:
a) parovozlarda isti yuyulma zamanı qarniturların təmiri;
b) üstü və od qutularının;
c) elektrik hərəkət qatlarının və elektrik ötürücülü teplovozların navalçalarının və aşağı hissəsinin üfürülməsi;
ç) neft və kimyəvi məhsulları daşıyan sistemlərdə boşaltma cihazlarının və qoruyucu klapanların sökülməsi, təmiri və yığılması;
boşaltma cihazlarının klapanlarının yoxlanılması və doldurulması;
qatarların tərtibçisi;
qum işləri ilə məşğul olan təchizatçı;
elektrikləşmiş dəmir yollarında yüksəklikdə olan işlərdə məşğul olan rabitə şəbəkəsinin elektrik montyoru.

XXX. Avtomobil nəqliyyatı

Turşulu və qələvili akkumulyatorların doldurulması və təmiri ilə məşğul olan akkumulyatorçu;

oturacaq yerlərinin sayı 14-dən artıq olan avtobusda işləyən avtomobil sürücüsü (şəhərdaxili, zavoddaxili, şəhərətrafi-daxili, şəhərətrafi daşımalarla və yük avtomobillərinin təmirinə və texniki xidmətinə cəlb edilməmək şərti ilə bir növbə daxilində kənd yerlərində daşımalarla məşğul olanlardan başqa);

yükgötürmə qabiliyyəti 2,5 tondan artıq olan avtomobillərdə işləyən avtomobil sürücüsü (şəhərdaxili, zavoddaxili, şəhərətrafi-daxili, şəhərətrafi daşımalarla və yük avtomobil

billərinin təmirinə və texniki xidmətinə cəlb edilməmək şərti ilə bir növbə daxilində kənd yerlərində daşımalarla məşğul olanlardan başqa);

etilləşdirilmiş benzin ilə işləyən maşın mühərrikinin detallarının yuyulmasını əl ilə yerinə yetirən yuyucu maşının maşinisti;

etilləşdirilmiş benzinlə işləyən mühərrikin sınağı ilə məşğul olan avtomobil təmiri üzrə çilingər;

avtotəsərrüfatlarda etilləşdirilmiş benzinlə işləyən karbürətorlu mühərriklərin yanacaq cihazlarının təmiri ilə məşğul olan yanacaq cihazı üzrə çilingər.

XXXI. Dəniz nəqliyyatı

Sahil bosmanı, sahil matrosu (yerli və şəhərətrafi xətlərin sərnişin körpülərində işləyənlər istisna olmaqla);

tiyanlarda yandırılan yanacaq növlərindən asılı olmayaraq gəmi və yükqaldıran kranların tiyanlarına xidmətlə məşğul olan gəmi ocaqçısı və baş tiyançı maşinisti;

üzən kranlarda məşğul olan kran maşinisti (krançı), kranmeyster və onların köməkçiləri; donanmanın bütün növ gəmilərinin maşın komanda heyəti (mexanik, elektromexanik və başqaları) və maşın komandası (maşinistlər, motorçular, elektriklər, bütün addan olan çilingərlər, tornoçular və başqaları);

donanmanın bütün növ gəmilərinin, həmçinin üzən təmizləyici stansiyaların, dokların, taxıl, sement, kömür və başqa tozlandırıcı yüklərin üzən boşaldıcılarının göyörtə komandası (bosman, şkiper, şkiper köməkçisi və bütün adlarda matroslar);

limanlarda və körpülərdə yükləmə-boşaltma işləri ilə məşğul olan kompleks briqadaların fəhlələri və yükdaşıyanları;

maşın və göyörtə heyətinin iki vəzifəsi üzrə işi əvəzçiliklə yerinə yetirən bütün növ donanma heyətinin üzvləri.

XXXII. Çay nəqliyyatı

Yükvuranlar, dokerlər-mexanizatorlar (1-ci və 2-ci dərəcəli təhlükəyə aid olan maddələr istisna olunmaqla daimi krançı, limandaxili nəqliyyat sürücüsü və fəhlələrdən işləyən doker-mexanizatorlardan daimi yüklərin emalında fasiləsiz hərəkətdə olan maşın və mexanizmlərə xidmət edən fəhlələrdən başqa);

bərk yanacaq ilə işləyən gəmilərdə məşğul olan gəmi ocaqçısı;

bütün adda sərnişin və yüksərnişin gəmilərinin (yastıdibli itigedən və sualtı qanadlı gəmilər, həmçinin şəhərətrafi və şəhərdaxili xətlərdə işləyən gəmilər istisna olmaqla), qarışıq Çayda-dənizdə üzən gəmilərin, torpaqqazan və torpaqsoranların matrosları;

üzən kranlarda işləyən kran maşinisti (krançı);

bütün növ donanmanın maşın komanda heyəti (mexaniklər, elektrik montyorları və s.) və maşın komandası (maşinistlər, elektriklər və s.);

sükan qurğusu əl ilə hərəkətə gətirilən gəmilərdə məşğul olan sükançı.

XXXIII. Mülki aviasiyanın istismar, təlim-uçuş müəssisələri (təşkilatları və uçuş-sınaq stansiyaları)

Təyyarələrə (vertolyotlara) texniki xidmətlə məşğul olan mühəndis və texnik; aeroportlarda baqajların və əl yüklərinin daşınması ilə məşğul olan yükdaşıyan;

uçan aparatların etilli benzinlə doldurulması və eləcə də xüsusi maşınların etilli benzinlə doldurulması ilə məşğul olan benzindoldurma stansiyasının operatoru;
qaz trubinli təyyarələrdə yanacaq baklarının təmizlənməsi və daxilində təmirlə məşğul olan fəhlələr;
aerodromlarda bitumun hazırlanması və uçuş-ənmə zolaqlarının və dönmə yollarının təmiri ilə məşğul olan fəhlələr.

XXXIV. Rabitə

Kabelçi-lehimləyici;
lift avadanlığı ilə təchiz olunmamış, hündürlüyü 10 m-dən yüksək qurğularda (qüllələrdə, dirəklərdə) radio avadanlığına və rabitə aparatlarına texniki-istimar xidməti ilə məşğul olan fəhlələr;
rabitənin kanalizasiya qurğularının elektrik montyoru;
hava-rabitə xətlərinin təmiri üzrə işləri yüksəklikdə yerinə yetirən telefon rabitəsinin və radiolaşdırmanın xətt qurğularının elektrik montyoru.

XXXV. Poliqrafiya istehsalatı

Qurğuşun ərintilərinin tətbiqi ilə bağlı işlər
Stereotiplərin, şrifilərin, yığma və ağardıcı materialların tökülməsi sahəsində məşğul olan poliqrafiya avadanlığının sazlayıcısı;
töklücü;
stereotiplərin tökmə əməliyyatlarında və işlənməsində məşğul olan fəhlələr;
stereotiperçi.

Dərin çapetmə sexləri

Dərin çapetmə bölməsində çapetmə işləri ilə məşğul olan fəhlələr (hazır məhsulun qəbulu və qablaşdırılmasından başqa);
dərin çap qalıblarının oymaqçısı.

XXXVI. Musiqi alətlərinin istehsalı

Nəfəsli alətlər üçün detalların hazırlayıcısı;
pianino və royalın cilalama dairəsində çuqun çərçivələrin təmizlənməsi və qaşınması ilə məşğul olan fəhlələr.

XXXVII. Kənd təsərrüfatı

Pambıq xammalın aqreqatlara əl ilə yüklənməsi ilə məşğul olan xammal yükləyicisi;
zəhərli kimyəvi preparatlarla işlərdə tozlandırıcı və çiləyici avadanlıqlar quraşdırılmış traktorda işləyən kənd təsərrüfatı istehsalatının traktorçu-maşinisti;
tırtilli və ağır traktorlarda çalışan kənd təsərrüfatı istehsalının traktorçu-maşinisti;
traktorlarda, kombaynlarda və başqa özüyeriyən kənd təsərrüfatı maşınlarında işləyən kənd təsərrüfatı istehsalının traktorçu-maşinisti;
quyulara, peyin şirəsi quyularında və sisternlərdə, silos anbarlarında və senaj qüllələrinə işləyən fəhlələr;
drenaj borularının əl ilə düzülməsi ilə məşğul olan fəhlələr;

heyvan cəmdəklərinin müsadirə olunmuş və patoloji materialların yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr;

iribuynuzlu mal-qara, at cəmdəklərindən dərilərinin soyulması və cəmdəklərin doğranması ilə məşğul olan fəhlələr;

zəhərli kimyəvi preparatların daşınması, yüklənməsi və boşaldılması ilə məşğul olan fəhlələr;

pestitlərin, işçi formalarının daşınması, yüklənməsi, boşaldılması, anbarlara yığılması, hazırlanması və tətbiqi ilə toxumların, bitkilərin, kənd təsərrüfatı sahələrinin, binaların, tutumların, nəqliyyat vasitələrinin işlənməsi, eləcə də bu iş növlərində istifadə edilən maşın, mexanizm və avadanlıqların texniki xidməti, təmiri, təmizlənməsi və yuyulması ilə məşğul olan fəhlələr;

taxılın dərmanlanması ilə məşğul olan fəhlələr;

silonların, ocaqların və toz kameralarının təmizlənməsində məşğul olan avadanlıq təmizləyicisi;

tütünün yığılması, daşınması və ilkin emalı ilə məşğul olan fəhlələr.

XXXVIII. Xalq təsərrüfatının bütün sahələri üçün ümumi olan fəhlə peşələri

Akkumulyatorçu;

antenaçı-dirəkçi;

bitum bişirən;

aerokirşə sürücüsü;

dalgıç;

zərərli iş şəraitli olan sexlərdə məşğul olan yükləyicinin sürücüsü;

qazçı;

qazdanxilasedici;

yükvuran;

desant - yanğınsöndürən, paraşütçü-yanğınsöndürən; ultrasəs nəzarəti üzrə defektoskopçu;

açıq civənin əl ilə dozalaşdırılması ilə məşğul olan civə dozalaşdırıcısı;

əl ilə odundoğrayan;

əl işləri ilə məşğul olan yerqazan;

isti qazanların təmiri ilə məşğul olan qazançı;

qazantəmizləyən;

qurğuşunlu boyaqların əl ilə hazırlanmasında məşğul olan boyaqəzən;

tutumların içində, tərkibində qurğuşun, atırlı və xlorlaşdırılmış karbohidrogenlər olan lak və boya materiallarının tətbiqi ilə rəngləmə ilə, həmçinin həmin lak və boya materiallarının tətbiqi ilə örtülü kameralarda irihəcmli məmulatların pulverizatorlarla rənglənməsi ilə məşğul olan rəngsaz;

üzvi həlledicilər, rənglərin və qurğuşun tərkibli rənglərin pnevmatik səpəlməsi ilə rəngləmə işlərində məşğul olan rəngsaz;

buldozer maşinisti;

zərərli iş şəraiti olan sexlərdə məşğul olan kran maşinisti (krançı);

dənizdə işlə məşğul olan kran maşinisti (krançı);

əl ilə boşaldılmada növbə ərzində bir maşinistə (ocaqçıya) bərk mineral və torf yanacağı 2500 kq artıq sərflə edilməsi ilə buxar və suqızdırma qazanlarına xidmətlə məşğul olan qazan maşinisti (ocaqçı);

oduncaqdan alınmış taxta-şalbanın və alınan məmulatların hopdurucusu;
üzən kranların maşın komandasının işçiləri;
açıq halda metal civə ilə işlə məşğul olan işçilər (effektli havadəyişməsi təmin olunan iş yerində qurğu və yarımavtomatlardan məşğul olanlardan başqa);
aşağıdakı işlərdə məşğul olan fəhlələr:
a) küküirdli neftin, onun emalında alınan və neft qazı tərkibli məhsulların, tutumların (rezervuarların, sisternlərin, barjların və s.) təmizlənməsində;
b) bilavasitə yanğınların söndürülməsi ilə bağlı işlərdə;
c) etil mayesi ilə benzin qarışığının düzəldilməsində;
ç) gəmi və dəmiryol sisternlərində, maye yanacaqın gəmi tankerində və neftdaşıyan gəmilərdə, kofferdamlarda, for və axterpiklərdə, zəncirvari yeşiklərdə, diblərarası və bortlararası və başqa çətin əlçatan yerlərdə təmizləmə, qasıma və rəngləmə işlərində;
d) 4 m-dən artıq hündürlüyü olan ağaclardan toxumların yığılmasında;
e) civəli düzləndiricilərin tənzimlənməsində;
ə) əlaqə şəbəkəsinin, həmçinin 10 m-dən artıq hündürlükdə işləyən elektrik ötürücüsü hava xətlərinin quraşdırılması, təmiri və xidmətində;
f) gəmi takelaj işlərinin yerinə yetirilməsi ilə üzən vasitələrə xidmətdə pekin üyüdülməsi ilə məşğul olan üyüdücü;
kanalizasiya şəbəkəsinin təmizlənməsi ilə məşğul olan qəza-bərpa işlərinin çilingəri;
körpü çilingəri;
avadanlıqların quraşdırılması və sökülməsi ilə məşğul olan akelajçı;
boruların təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici;
bacaların və sobaların təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici;
əl ilə elektrik qaynaqçısı, avtomatlaşdırılmış və yarım avtomatlaşdırılmış maşınlarda elektrik qaynaqçısı, qapalı qablarda (qazanlarda, rezervuarlarda və s.) yerinə yetirilən işlə məşğul olan qaz qaynaqçısı, qaz kəsicisi.

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

1. Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir.
2. 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir.

1. Əmək qanunvericiliyinə hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların (eləcə də uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda, anasız təkbaşına 3 yaşına qədər uşaq böyükdən ataların, habelə uşaqların qəyyumlarının, himayədarlarının – AR ƏM-in 246-cı maddəsində nəzərdə tutulan şəxslərin) sağlamlığının mühafizəsinə yönəlmiş xüsusi normalar daxil edilmişdir. AR ƏM-in şərh edilən bu maddəsinin 1-ci hissəsində hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların, o cümlədən AR ƏM -in 246-cı maddəsində sadalanan şəxslərin gecə işlərinə, iş vax-

tından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə qadağan qoyan qeyd-şərtsiz norma müəyyənləşdirilmişdir. Qanunun mənasından çıxan nəticəyə görə AR ƏM-in 242-ci maddəsinin 1-ci hissəsində və 246-cı maddəsində nəzərdə tutulan şəxslərin hətta özlərinin razılıqları olduqda belə göstərilən işlərə cəlb edilməsi yolverilməz hesab edilir.

Qanun gecə işlərinin qadağanını bütün iş günü ərzində həmin işlərin yerinə yetirilməsi ilə bağlamadığından, hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların (eləcə də AR ƏM-in 246-cı maddəsində sadalanan şəxslərin) iş vaxtının müəyyən hissəsi gecə növbəsinə düşərsə (AR ƏM-in 97-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə görə gecə vaxtı dedikdə saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət başa düşülür), həmin şəxslərin gecə növbəsindən imtina hüququnu da reallaşdırır. Yəni belə bir imtina əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Əksinə hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınları, habelə onlara bərabər tutulan şəxsləri gecə növbəsində işləməyə məcbur edən işəgötürənin inzibati və cinayət məsuliyyəti yaranır. 1971-ci il AR ƏQM-dən fərqli olaraq, 1999-cu il AR ƏM-də əlil uşaqları olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinin, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinin xüsusiyyətləri açıqlanmamışdır. Bu da təbiidir ki, qanunvericilikdə olan boşluqla əlaqədardır. Ümidvarıq ki, qanunverici gələcəkdə bu boşluqları dolduracaq, əlil uşaqları olan işçilər üçün də müəyyən təminatlar nəzərdə tutacaq.

2. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 2-ci hissəsindən göründüyü kimi, 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların, eləcə də onlara bərabər tutulan şəxslərin (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 246-cı maddəsinin şərhinə) iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilir. Lakin bu yol vermə müəyyən qeyd-şərtlə bağlıdır. Bunun üçün göstərilən şəxslərin razılığı tələb olunur. Əmək qanunvericiliyinin tələbinə görə, qeyd edilən şəxslərin göstərilən işlərdən imtina etməsi əmək öhdəliklərinin xarakterindən asılı olmayaraq əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Əksinə, göstərilən işçilərin işəgötürən tərəfindən iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə məcburetə məcburi əmək kimi qiymətləndirilə bilər.

Maddə 243. Hamilə və yaş yarımadaq 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 çatanaqədək başqa yüngül işə keçirməlidir və ya uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməlidir.
3. Qadınlar bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda başqa yüngül işə keçirilərkən onların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.
4. Hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə görə qadınların əmək haqqının azaldılması qadağandır.

1. Şərh edilən maddənin məzmunundan göründüyü kimi, hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət normasının azaldılması, yaxud onların zərərli istehsalat amillərinin təsirini istisna edən yüngül iş keçirilməsi üçün əsas tibbi rəydir. İşəgötürənin hamilə qadınlar üçün nəzərdə tutulan hasilat və xidmət normasını azaltmaqdan, yaxud onları daha yüngül işə keçirməkdən imtinasından məhkəməyə şikayət verilə bilər.

Hamilə qadınlar infraqırmızı şüalanma, vibrasiya, ultrasəs, ionlaşdırıcı şüalanma şəraitlərində, eləcə də barometrik təzyiğin kəskin dəyişikliyi, sənaye aerosollarının, potensial təhlükəli kimyəvi maddələrin təsiri şəraitində, təbii işıqlanma olmayan yertərdə çalışmamalıdırlar. Çünki göstərilən şəraitlər ana orqanizminə və qadının bətnində böyüyən uşağın orqanizminə ciddi təhlükə yaradır. Göstərilən şəraitdə işləyən hamilə və yaş yarımadək uşaqlı qadınlar həkim rəyi əsasında təcili daha yüngül işə keçirilməlidirlər.

Kənd yerlərində, bitkiçilikdə və heyvandarlıqda işləyən hamilə qadınların əməyi hamilələyin başlandığı andan qadağan edildiyindən həmin müəssisələrin rəhbərləri hamiləlik barədə tibbi arayışın təqdim edilməsi əsasında qadınları belə işdən azad etməli, daha yüngül işə keçirməlidir (yeni iş yerində əvvəlki əmək haqqı saxlanılmaq şərti ilə). Göstərilən halda daha yüngül işə keçirmək üçün xüsusi tibbi rəyə ehtiyac duyulmur.

2. Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlar da, adətən, digər yüngül işə xüsusi həkim rəyi olmadan keçirilirlər. Belə keçirmənin zəruriliyi əsasən həmin qadınların işlərinin gecə növbəsi, ezamiyyətlərlə bağlı olması ilə əlaqədar yaranır. Digər tərəfdən bu zərurət uşağın yedizdirilməsi və əmizdirilməsində cətinlik yaranması ilə də şərtlənir. Göstərilən hallarda işəgötürən qadının ərizəsi ilə onu uşağı yaş yarımına çatanaqədək başqa yüngül işə keçirməyə və ya qadına uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməyə borcludur. AR ƏM-in 243-cü maddəsinin 2-ci hissəsində göstərilən tələbləri pozan işəgötürən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyır.

3. Hamilə və yaş yarımadaək uşağı olan qadınların şərh edilən maddənin 1 və 2-ci hissələrində nəzərdə tutulmuş hallarda yüngül işə keçirilməsi zamanı onların əmək haqqı əvvəlki vəzifədə aldıkları əmək haqqından aşağı ola bilməz. Qanunvericiliyin bu tələbinin işəgötürən tərəfindən pozulması onun hüquqi məsuliyyətini yaradır. Öz-özünə aydındır ki, əgər qadınlar əvvəlki iş yerlərindəki əmək haqqı verilir. Əgər yeni iş yerində əmək haqqı əvvəlkindən yüksək olarsa, onda yüngül işə keçirilmiş qadına yeni əmək haqqı ödənilir. AR ƏM-in 177-ci maddəsinin 5-ci hissəsinin tələbinə görə qadınlar hamiləlik və ya uşağın yedizdirilməsi səbəblərinə görə başqa yüngül işə keçirilərkən onların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı mütləq saxlanılmalıdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 177-ci maddəsinin şərhinə).

4. Şərh edilən maddənin 4-cü hissəsi hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə görə qadınların əmək haqqının azaldılmasının yolverilməzliyini nəzərdə tutur. Əslində bu müddəə AR Konstitusiyasının 34-cü maddəsinin III hissəsindən - "Analıq, atalıq, uşaqlıq qanunla mühafizə edilir"- doğan nəticədir. Qanunvericiliyin bu tələbinin pozulması istənilən halda məhkəmə yolu ilə həll edilə bilər.

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.

1. 7 avqust 1955-ci ildən qüvvədə olan "Analığın mühafizəsi haqqında" BƏT-in 103 sayılı Konvensiyasının 5-ci maddəsində göstərilir ki, əgər qadın uşağını əmizdirirsə, onda o bu məqsəd üçün gün ərzində müddəti ölkə qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada bir və ya bir neçə dəfə işi dayandırmaq hüququna malikdir.

Uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr iş vaxtına daxildir və qanunvericiliyə müvafiq olaraq müəyyənləşdirilir və ödənilir. Əgər bu məsələ kollektiv müqavilə ilə tənzimlənsə, belə halda fasilələrin müddəti və ödənilməsi qaydası kollektiv müqavilədə müəyyənləşdirilir.

Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsindən görüldüyü kimi, 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. Qanunvericiliyə görə bu fasilələrin müddəti hər üç saatdan bir ən azı 30 dəqiqə olmalıdır. Lakin işəgötürən müvafiq həmkarlar orqanı ilə birlikdə uşağın və ananın səhhətindən, yaşayış yerinin iş yerindən məsafəsindən, uşağın yedizdirilməsinin faktiki müddətindən asılı olaraq bu fasilələrin müddətini artırma bilər.

8 saatlıq iş günündə, nahar fasiləsi 7 və 6 saatlıq iş günü ərzində uşağın yedizdirilməsi (əməzdirməsi) üçün qadına hər 3 saatdan bir 30 dəqiqəlik fasilə verilir. Nahar fasiləsi olmayan 6 saatlıq iş növbəsində isə qadına bir fasilə verilir. Qanunvericiliyə görə qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda uşaqların yedizdirilməsi üçün hər fasilənin müddəti ən azı bir saat müəyyən edilir.

Uşağın tez-tez yedizdirilməsinin (əməzdirməsinin) zəruriliyi barədə həkim rəyi olmasız zamanı işəgötürən tərəfindən əlavə fasilələr verilə bilər.

Uşağı olan qadınlar natamam iş vaxtı işləyə bilərlər ki, bu da analıq funksiyasını peşəkar fəaliyyətlə və ictimai həyatda iştirak etməklə əlaqələndirmək üçün əlverişli şərait yaradır (Bu barədə ətraflı məlumat AR ƏM-in 245-ci maddəsinin şərhinə zəmanə veriləcəkdir).

Əgər işin şəraiti qadına faktiki olaraq uşağın yedizdirilməsi (əməzdirməsi) üçün ayrılan fasilələrdən istifadə etməyə imkan vermirsə (məsələn, dəmir yolunda bələdçi, Aeroftolda stüardessa və s.), onda o, əvvəlki əmək haqqı saxlanılmaqla başqa yüngül işə keçirilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 243-cü maddəsinin şərhinə). Ona görə də vaxtı müəyyən edilə bilməyən işlərə, hamilə qadınlar kimi, yaş yarımadaq uşağı olan qadınları da götürmək qadağan edilir.

2. Qanunvericiliyin tələbinə görə, uşağın yedizdirilməsi (əməzdirməsi) üçün müəyyən edilən fasilələr (sayından asılı olmayaraq) ümumi iş vaxtına daxil edilir və həmin fasilələr vaxtı üçün orta əmək haqqı saxlanılır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 177-ci maddəsinin şərhinə).

3. Bəzən (məsələn, iş yerinin yaşayış yerindən uzaq olması və ya digər səbəblər üzündən) uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılan fasilələrdən qadın istifadə edə bilmir. Bununla əlaqədar qanunverici bir neçə hal nəzərdə tutur:

a) fasilələrin cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilməsi;

b) fasilələrin cəmlənərək iş vaxtının əvvəlində və ya sonunda istifadə edilməsi.

Göstərilən hallarda işgötürən qadının istəyi ilə uşağın əmizdirilməsi (yedizdirilməsi) üçün fasilələri onun üçün əlverişli vaxtlarda müəyyənləşdirə bilər. Qanunvericiliyin tələbinə görə, əgər qadın uşağın yedizdirilməsi (əməzdirilməsi) üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılmalıdır. Yəni 8 saatlıq iş günündə iş gününün müddəti 7 saat, 7 saatlıq iş günündə 6 saat olmalıdır. Əgər həkim rəyi əsasında uşağın yedizdirilməsi (əməzdirilməsi) üçün iki yox, daha çox fasilə müəyyənləşdirilmişə, belə halda iş gününün müddəti həmin fasilələrin müddətinə müvafiq olaraq 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 16 yaşa çatmamış əlil uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənəsib 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.

2. Hamilə və 3 yaşınadək 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 işgötürən hökmən hamilə qadımlara zəruri şərait yaratmalıdır.

1. Natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) işgötürənlə uşağı olan qadın arasında işə qəbul zamanı razılaşmaya görə müəyyən edilə bilər. Bu müddəə AR ƏM-in 94-cü maddəsində də reallaşdırılmışdır. Adı çəkilən maddənin 3-cü hissəsinin tələbinə görə " işçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara ərizələri ilə işgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, iş həftəsi) müəyyən etməlidir. Göstərilən tələblər, həmçinin, AR ƏM-in 245-ci maddəsinin əsas məğzini təşkil edir. Burada 3 hala xüsusi diqqət yetirilməlidir :

a) qadının hamiləliyi, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud 16 yaşa çatmamış əlil uşağının olması;

b) qadının tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq etməsi;

c) nəhayət, qadının xahişi (təbiidir ki, xahiş yazılı ərizə formasında olmalıdır).

Göstərilən hallarda işgötürən qadının yazılı ərizəsinə əsasən gündəlik və ya həftəlik iş vaxtı müddəti müəyyənləşdirməlidir.

2. Uşağı olan qadınların natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işə qəbulu ümumi əsaslar üzrə həyata keçirilir. Əmək kitabçasında işə qəbul haqqında qeyddə qadının natamam iş vaxtı ilə işləməsi göstərilir.

Natamam iş vaxtı tərəflərin razılaşmasına görə həm müddətsiz, həm də qadın üçün əlverişli olan istənilən müddətə: uşağın müəyyən yaşa çatmasına qədər və s.- müəyyən edilə bilər.

Uşağı olan qadının natamam iş vaxtı ilə işə qəbul edilməsi barədə əmrdə (sərəncamda) işin müddəti, iş gününün davamiyyəti, iş gününün və ya iş həftəsinin rejimi, peşə təhsilinin və ya ixtisasartırmanın zəruriliyi və ya digər şərtlər göstərilir.

Uşağı olan və natamam iş vaxtı ilə işləyən qadınla əmək müqaviləsinə xitam verilmiş qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada və əsaslar üzrə həyata keçirilir.

3. Uşağı olan və natamam iş vaxtı ilə işləyən qadının əmək və istirahət rejimi qadının arzusu nəzərə alınmaqla işəgötürən və həmkarlar ittifaqı arasındakı razılışmaya görə müəyyən edilir.

Natamam iş vaxtı ilə iş zamanı müəyyən edilən əmək rejimi aşağıdakıları nəzərdə tutubilir:

– bütün iş həftəsi ərzində gündəlik iş müddətinin müəyyən iş saati miqdarında qısaldılması;

– iş gününün (növbəsinin) normal saxlanılması zamanı həftədə iş günlərinin miqdarının azadılması;

– həftədə iş günlərinin miqdarının azaldılması ilə eyni zamanda iş gününün (növbəsinin) müəyyən iş saati miqdarında azaldılması .

Konkret istehsalat şəraitindən asılı olaraq digər iş vaxtı müddəti müəyyən edilə bilər.

4. Əgər iş gününün (növbəsinin) müddəti 4 saati ötərsə, onda natamam iş vaxtı ilə işləyən qadına istirahət və yemək üçün fasilə verilir. Göstərilən fasilənin başlanğıcı və sonu qadının arzusu nəzərə alınmaqla həmkarlar ittifaqı ilə razılışma əsasında işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir. Fasilə iş vaxtına daxil edilmir.

5. Natamam iş vaxtı ilə işləyən uşaq əmizdirən analara və yaş yarımədək uşağı olan qadınlara uşağı yedizdirmək (əməzdirmək) üçün hər üç saatdan bir ən azı 30 dəqiqə əlavə fasilə verilir. İki və ya daha çox yaş yarımədək uşağı olan qadınlara ən azı bir saat əlavə fasilə verilir.

Uşağın yedizdirilməsi (əməzdirilməsi) üçün nəzərdə tutulan fasilə iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır.

6. Natamam iş vaxtı şəraitindəki iş illik məzuniyyət müddətinə, əmək stajının hesablanmasına və digər əmək hüquqlarına hər hansı bir məhdudlaşdırıcı təsir göstərmir.

7. Zərərli əmək şəraitli istehsalatlarda, sexlərdə, peşələrdə və vəzifələrdə işləyən qadınların, bu əsaslar üzrə əlavə məzuniyyət hüququ verən iş stajına yalnız o iş günləri daxil edilir ki, o, həmin istehsalatlar, sexlər, peşələr və ya vəzifələrin işçiləri üçün müəyyən edilmiş iş gününün faktiki olaraq ən azı yarısını zərərli əmək şəraitində keçirmiş olsun.

Uşağı olan və natamam iş vaxtı ilə işləyən qadınların iş vaxtı həm ümumi əmək stajına, həm də fasiləsiz iş stajına daxil edilir.

8. Uşağı olan və natamam iş vaxtı ilə işləyən qadınların əməyindən xalq təsərrüfatının bütün sahələrində istifadə etmək olar. Həmin qadınların əməyinin təşkili müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar ittifaqı ilə birlikdə işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir.

9. AR Konstitusiyasının 41-ci maddəsinin I hissəsinə əsasən, hər kəsin sağlamlığını qorumaq və tibbi yardım almaq hüququ vardır. Dövlət və bələdiyyə səhiyyə müəssisələrində vətəndaşlara müvafiq büdcə, sığorta ödəmələri və digər ödəmələr hesabına pulsuz tibbi yardım göstərilir. Bu hüquqdan təbiidir ki, hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınlar da həm özlərinin, həm də uşaqlarının sağlamlığının mühafizəsi üçün istifadə edirlər.

Tibb müəssisəsində uçotda dayanan hamilə qadınlara dispanser müşahidələri müəyyən edilir, yəni müntəzəm həkim müayinəsi və xüsusi müayinələr (rentgenoloji, laboratoriya və s. müayinələr) aparılır. Dispanser müayinələrinin müntəzəmliyi qadının sağlam-

lıq halından, onda aşkar edilən ağırlaşmaların xarakterindən, əməyin xüsusiyyətlərindən və digər mühüm amillərdən asılı olaraq tibbi müəssisə tərəfindən müəyyənləşdirilir. Müayinə vaxtı qadının iş vaxtına düşə bilər. Ona görə də hamilə qadının, yaxud onun işlədiyi təşkilatın xahişi ilə qadının məcburi qaydada dispanser müayinəsindən keçməsi barədə müvafiq tibb müəssisəsinin arayışı verilir.

Qanunvericiliyin tələbinə görə, hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların həm özünün, həm də uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinəsindən keçməsi üçün işəgötürən zəruri şərait yaratmalıdır. Digər tərəfdən nəzərə alınmalıdır ki, analığı və uşaqlığı mühafizə edən dövlət onun təminatı qayğısına da qalmalıdır. Belə təminatlardan biri də hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinələrindən keçdiyi, həkim məsləhətləri aldığı günlərdə əmək haqqının ödənilməsi məsələsidir. Şərh edilən maddədə qanunverici həmin dövr üçün əmək haqqının saxlanılmasını mütləq şərt kimi işəgötürən qarşısında qoyur. Qanunvericiliyin bu tələbinin pozulması işəgötürənin hüquqi məsuliyyətini doğurur.

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.

Anaqla bağlı qadınlar üçün AR ƏM-in 37-ci fəslində nəzərdə tutulan bütün təminatlar və güzəştlər 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 Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 137, 141, 142, 143, 144, 145-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına da şamil edilir. Anasız uşaq böyüdüb, tərbiyə edən şəxslərə həmçinin uşağı övladlığa götürənlər də aid edilir. Yəni ögey ata (ögey ana) da AR ƏM-in 37-ci fəslində qadınlar üçün nəzərdə tutulmuş təminat və güzəştlərdən istifadə etmək hüququna malikdir.

Azərbaycan Respublikası Ailə Məcəlləsinin 136-cı maddəsinə görə, qəyyumluq və himayə valideynlərini itirmiş uşaqlara onların saxlanması, tərbiyə olunması, təhsil alması, habelə onların hüquq və vəzifələrinin qorunması məqsədi ilə müəyyən olunur. Qəyyumluq 14 yaşınadək, himayəçilik 14 yaşından 18 yaşınadək olan uşaqlar üzərində təyin edilir.

Göstərilən şəxslərin AR ƏM-in 37-ci fəslində nəzərdə tutulmuş təminat və güzəştlərdən istifadə etməsi uşağın sağlam böyüyüb başa çatması, düzgün tərbiyə və təhsil alması, gələcəyin normal vətəndaşı olması nöqtəyi-nəzərindən çox mühüm və zəruridir. Məhz elə buna görə də qanunverici AR ƏM-də xüsusi maddə ayırmış və belə şəxslərin hüquqlarını qabarıq şəkildə verməyə çalışmışdır.

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 (16).*

1. *"Uşaq hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 24-cü maddəsinə əsasən, uşaqların yaşına, səhhətinə, ümumtəhsil və peşə hazırlığı səviyyəsinə uyğun olaraq əmək hüququ vardır. Uşaqların əmək hüququnun yaranmasının və həyata keçirilməsinin şərtləri Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir.*

Azərbaycan Respublikası müstəqillik əldə etdikdən sonra gənclərin və yeniyetmələrin mənəvi-psixoloji və ideoloji tərbiyəsinə xüsusi diqqət yetirilməklə dövlət səviyyəsində çox mühüm tədbirlər həyata keçirilir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 29 iyun tarixli, 169 №-li Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasında dövlət gənclər siyasətinin həyata keçirilməsi ilə bağlı tədbirlər planı"nın icrası ilə ədaqədər sosial, əmək və məşğulluq sahələrində müəyyən işlər görülmüşdür. Bu tədbirlər gənclərin və yeniyetmələrin maddi həyat şəraitinin yaxşılaşmasına, onların işlə təmin olunması və istehsalata cəlb edilməsi, ailə-məişət şəraitinin yaxşılaşmasına, böyüməkdə olan gənc nəslin vətəna, xalqa məhəbbət, mənəvi dəyərlərə hörmət ruhunda tərbiyəsinə yönəlmişdir.

"Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun (21 iyul 2001-ci il tarixli əlavə və dəyişikliklərə) 9-cu maddəsində sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən 20 yaşınadək gənclərə əlavə təminatlar nəzərdə tutulur. Dövlət onlar üçün əlavə iş yerləri və ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, təşkilatlar yaratmaq yolu ilə xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil edir.

2003-cü il 7 aprel tarixdə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1193 nömrəli sərəncamı ilə təsdiq edilən "Avropa Sosial Xartiyasında nəzərdə tutulmuş normaların tətbiqi üzrə Dövlət proqramı"nda da 18 yaşına çatmamış uşaqların əməyindən istifadə qaydalarının təkmilləşdirilməsi barədə tədbirlər nəzərdə tutulmuşdur.

Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsinin normaları blanket xarakterlidir. Yəni yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunmasının xüsusiyyətləri və onlar üçün müvafiq təminatlar AR ƏM-in 248-255-ci maddələrində nəzərdə tutulur. Bu xüsusiyyətlər və təminatlar aşağıdakılardan ibarətdir.

- əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stajının az olması -;
- fizioloji cəhətdən yetkin olmaması ;
- 15 yaşınadək uşaqların işə qəbul edilməsinin yolverilməzliyi;

– yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunnelərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanılması işlərində əməyinin qadağan edilməsi;

– icbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsinin qadağan edilməsi;

– yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən müəyyən ağırlıqlı əşyaların əllə qaldırılaraq müəyyən yerə daşınması və ya müəyyən hündürlüyə qaldırılmasına məhdudiyətlərin qoyulması;

– yaşı 18 -dən az olan işçilərin məcburi qaydada tibbi müayinədən keçirilməsi;

– yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlərə yol verilməsi;

– yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan edilməsi ;

– peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmaması səbəbindən yaşı 18-dən az olan işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin yolverilməzliyi;

– işəgötürənin hesabına peşə hazırlığının, ixtisasının artırılması, əmək və peşə vərdişlərinə yiyələnməsi üçün təminatlar ;

– yaşı 18-dən az olan işçilərin attestasiya olunmaması (AR ƏM, maddə 66);

– on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ (AR ƏM, maddə 131, 4-cü hissə "b" bəndi)

– yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə əmək məzuniyyətinin onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilməsi (öz arzuları ilə – AR ƏM, maddə 133).

2. AR ƏM-in 247-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin normaları da blanket xarakterlidir. Burada AR ƏM-in digər maddələrində yaşı 18-dən az olan işçilər üçün işəgötürən tərəfindən icrası məcburi olan təminatlar, xatırladılır. Bu təminatlar sırasına aşağıdakıları aid etmək olar;

– əmək və peşə vərdişlərinin, peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının artırılması üçün işəgötürən tərəfindən yaşı 18-dən az olan işçilərə zəruri şərait yaradılması;

– işəgötürənin vəsaiti hesabına hər il məcburi tibbi müayinədən keçirilmə;

– AR ƏM-in 250, 251-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş işlərə cəlb edilməmə;

– Yaşı 18 -dən az olan şəxslərlə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin yolverilməzliyi, işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlər (AR ƏM -in 91-ci maddəsinin tələbləri nəzərə alınmaqla);

– peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmaması səbəbindən onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qadağan olunması ;

– icbari ümumi orta təhsil alması üçün şəraitin yaradılmasının məcburiliyi.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsi yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtləri, öhdəlikləri nəzərdə tutur. Bu öhdəliklərə yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək və peşə vərdişlərinin artırılması, peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının yüksəldilməsi, icbari ümumi təhsil almaq üçün şərait yaradılması və s. aid edilə bilər. Qanunvericiliyin tələbinə görə yaşı 18-dən az olan işçilərin iş gününü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzə-

rə alınmalıdır. Lakin burada işəgötürənin razılığı şərtinin qoyulması onu göstərir ki, bu, əmək müqaviləsi bağlanılarkən işəgötürənin öhdəliyi kimi nəzərdə tutulmalıdır. Əks halda işəgötürən bu və ya digər obyektiv və subyektiv amilləri əsas götürərək bu vaxtı iş vaxtı kimi nəzərə almaz və nəticədə yaşı 18-dən az olan işçinin əmək hüquqlarını pozmuş olar.

Fikrimizə, Qanunvericinin AR ƏM-in 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə 01.09.2004 cü il tarixli əlavəsi müəyyən ziddiyyətlərə malikdir. Bu ziddiyyətin aradan götürülməsi üçün əlavədəki "işəgötürənin razılığı ilə" ifadəsi çıxarılmalıdır.

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.

AR ƏM-in 42-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə əsasən, on beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Digər tərəfdən AR ƏM-in 52-ci maddəsinin tələblərinə görə əmək müqaviləsi bağlanılarkən yaşı 18-dən az olan şəxslərə sınaq müddəti müəyyən edilmir. AR ƏM -in 58-ci maddəsi yaşı 18-dən az olan işçilərin əvəzçilik qaydasında əlavə iş yerində işləməsinə məhdudiyət qoyur. Maddədə əks etdirilən tələblərə görə, bu qəbildən olan işçilərin əlavə iş yerində əvəzçilik qaydasında işləmələrinə yalnız onların həm əsas, həm də əlavə iş yerində gündəlik iş vaxtının cəmi AR ƏM-in 91-ci maddəsində onlar üçün nəzərdə tutulmuş qısaldılmış iş vaxtından (16 yaşınadək işçilər üçün həftə ərzində 24 saatdan, 18 yaşadək işçilər üçün -36 saatdan artıq olmamalıdır) çox olmadıqda yol verilə bilər.

Şərh edilən maddənin mahiyyətindən aydın olur ki, aşağıdakı iki amilə görə yaşı 18-dən az olan şəxslərin işə qəbul olunmasından imtina edilə bilməz:

a) azyaşlı olduğuna görə (15 yaşdan az olduqda imtina üçün əsas ola bilər);

b) əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olması;

Çünki yaşı 18-dən az olan işçilər sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və peşə, orta ümumtəhsil texniki məktəblərini təzəcə qurtaran vətəndaşlardır. Bu şəxslərin məşğulluğunu təmin etmək üçün dövlət müəssisə, idarə və təşkilatlarda kvota müəyyənləşdirir. Digər tərəfdən isə əmək qanunvericiliyi göstərilən qəbildən olan şəxslərin əmək və peşə vərdişlərinin, peşəkarlıq səviyyəsinin artırılmasını işəgötürən qarşısında bir vəzifə kimi qoyur.

Yuxarıda göstərilən səbəblərə görə yaşı 18-dən az olan şəxslərin işəgötürən tərəfindən işə götürülməməsi məhkəmə qaydasında mübahisə edilə bilər.

Məhkəmə işə qəbuldan imtinanı qanunsuz sayaraq işəgötürəni iddiaçı ilə əmək müqaviləsi bağlamağa vadar edən qərar çıxarır. Belə müqavilə (kontrakt) işə daxil olmaq haqqında işəgötürənə müraciət edildiyi gündən etibarən bağlanılmalıdır.

Maddə 249. İşə qəbul zamanı yol verilən yaş həddi

1. Yaşı 15-dən az olan şəxslərin bir qayda olaraq işə qəbul edilməsinə yol verilmir.

2. Gəncləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhhətinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin razılığı ilə işə qəbul edilməsinə yol verilir.

1. Şərh edilən maddə işə qəbul zamanı Azərbaycan vətəndaşlarının yol verilən yaş həddini açıqlayır. AR ƏM-in 42-ci, "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 4-cü maddələrinə və şərh edilən maddənin 1-ci hissəsində təsbit edilən normalara görə əmək müqaviləsinin tərəfləri, bir qayda olaraq, 15 yaşına çatmış hər bir şəxs ola bilər. Qanunvericiliyin tələbinə görə, yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsi və işsiz statusu alması yolverilməzdir. Bu həmin şəxslərin orqanizminin fizioloji vəziyyəti ilə bağlıdır.

2. Qanun yuxarıda göstərilənlərlə yanaşı, müəyyən istisnaları da nəzərdə tutur. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsinin məzmunundan göründüyü kimi, gəncləri istehsalata hazırlamaq, onlarda peşə və əmək vərdişləri yaratmaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin və orta ixtisas-tədris müəsisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhhətinə, fizioloji vəziyyətlərinə ziyan yetirməyən yüngül işlərə qəbul olunmasına yol verilir. Lakin bunun üçün, qanunvericiliyin tələbinə görə, hökmən valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin – qəyyumların, himayçilərin, övladlığa götürənlərin razılığı tələb olunur. Belə razılıq olmadan işə cəlb edilmə işəgötürənin hüquqi məsuliyyətini yaradır.

Maddə 250. Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində 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 (16).**

Şərh edilən maddədə yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlərin siyahısı ümumi şəkildə açıqlanır və göstərilir ki, bu qəbildən olan vətəndaşların səhhətinin, fizioloji vəziyyətinin qorunması üçün onların həmin işlərə cəlb edilməsi yol verilməzdir. Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunan işlərə aşağıdakıları aid etmək olar:

- əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerləri (bu yerlərin siyahısı AR NK-nın 2000-ci il 24 mart tarixli, 58 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir);
- yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı qurğularda olan işlər (bu işlərin də siyahısı AR NK-nın 2000-ci il 24 mart tarixli, 58 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir);
- əxlaqi kamilliyin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda olan işlər ;
- spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işləri;
- kompüter istismarı, cari təmiri və onların elektrik qurğularının operativ təmir işləri və s.

AR ƏM-in 250-ci maddəsinə 01.09.2004-cü ildə edilən əlavədə nəzərdə tutulan normalara görə, icbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsi qadağan edilir. Bu qadağan ilk növbədə gənclərin kamilliyinin inkişafına, gələcəkdə iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində önəmli yer almalarına istiqamətlənmişdir.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 24 mart tarixli, 58 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir

I. Dağ-mədən işləri, metropolitenlərin, tunellərin və xüsusi təyinatlı yeraltı qurğuların tikintisi

Yeraltı işlər:

- yeraltı işlərdə işləyən bütün peşələrdən fəhlələr;*
- açıq dağ-mədən işləri, metropolitenlərin, tunellərin və xüsusi təyinatlı yeraltı qurğuların tikintisində fəaliyyət göstərən və tikilməkdə olan şaxta və kəsiklərin səthində işlər;*
- şpurların qazmaçısı;*
- buruq qazmaçısı (buruq dəzgahı maşinisti);*
- hava-kanat yolunun vaqonetkaçısı;*
- partladıcı;*
- süxurların seçicisi;*
- yararsız layların boşaldıcısı;*
- məsafədən idarə olunan hidromonitorlara xidmətdən başqa, bütün növ işlərdə məşğul olan hidromonitorçu;*
- yanğınların qarşısının alınması və söndürülməsi üzrə dağ-mədən fəhləsi;*
- bərkidici materialları şaxtalara çatdıran;*
- partladıcı materialları çatdıran (daşıyan);*
- zümpafçı;*
- sadə və mürəkkəb növ bərkidicilərin hazırlanması və bərkidici ağacların tədarükü ilə məşğul olan bərkidici;*
- dəmirçi-burdoldurucu;*
- qələvili akkumulyatorların doldurulması ilə məşğul olan doldurucu;*
- əl ilə diyirlədərək gətirmə və aparma ilə məşğul olan lyukçu;*
- torpaqsovuran qurğunun maşinisti;*
- yükləyici maşının maşinisti;*
- hava-kanat yolunun maşinisti;*
- konveyer maşinisti;*
- layçevirmə kotanının maşinisti;*
- skreperli bucurğadın maşinisti;*
- yoldəyişdiricinin maşinisti;*
- şaxtaların səthdən dibə qədər olan hissəsinin tam qazılması üzrə qurğunun maşinisti;*
- qaldırıcı maşının maşinisti;*
- kömürsovuran qurğuların maşinisti;*
- layçevirmə körpü maşinisti;*
- layəmələgətirən maşınların maşinisti;*
- hamarlayıcı;*

vaqonetskaların əl ilə itələyərək gətirilməsi və aparılması ilə məşğul olan boşaldıcı;
vaqonetskaların əl ilə itələyərək gətirilməsi və aparılması ilə məşğul olan filizdaşıyan fəhlə;
qazmaçı;
yerüstü işlərdə qazmaçı;
partlayıcı materialların paylayıcısı;
əl ilə siqnalverən;
yanan terrikonlarda məşğul olan terrikonçu;
bunker təmizləyicisi;
kesson şlüzçüsü.

Zənginləşdirmə, aqlomerasiya, briketləşdirmə:

briketləşdirmə üçün qarışıqların hazırlanmasına lazım olan aparatçı;
qatılaşıdırıcıların aparatçısı;
şlülzlərdə amalqamın emalı, suya çəkilməsi işlərində məşğul olan amalqama motorçusu;
qızılçıxarma fabriklərində məşğul olan vakuum oturduların aparatçısı;
ləyənci;
toz boşaldan;
don açan qurğularda qazçı;
qəlbirləyici;
qəlbirləyici-qarışdırıcı;
almaz tərkibli konsentratların başa çatdırıcısı;
başə çatdırıcı;
aqlomerasiya fabriklərində məşğul olan dozalaşıdırıcı;
qaynar qayıtmanın dozalaşıdırıcısı;
reagentlərin dozalaşıdırıcısı;
draçacı;
xırdalayıcı;
novçu;
isti aqlomeratın boşaldılması ilə məşğul olan vaqankaların və sobaların yükləyici boşaldıcısı;
aqlomerasiya, zənginləşdirmə və briketləşdirmə ilə məşğul olan yükləyici;
filizyuyan dəzgahın sıyırıcısı;
qaynar aqlomerin töküçüsü;
aqlomerat kasalarının doldurucusu;
zənginləşdirmə və briketləşdirmə ilə məşğul olan nəzarətçi;
kömür qəbulu nəzarətçisi;
qurutma bölməsinin ocaqçısı;
dəmirçi-baltadolduran;
briketləşdirmə və zənginləşdirmədə məşğul olan lent yığışdırıcısı;
briket presinin maşinisti;
qızılçıxarma və aqlomerasiya fabriklərində kvarsların, kvarsitlərin, filizlərin və fleyslərin, mis şlakların, marqansın, şam qalığının, pekin xırdalamasında dezenteqratorlara xidmət edən dəyirman maşinisti;
siloslara və kömür qülləsinə xidmət üzrə maşinist;
qarışıqlar hazırlayan barabanların maşinisti;

çəşidləşdirici maşinisti;
quruducu qurğunun maşinisti;
sulfid konsentratlarının qurudulması ilə məşğul olan yanacaq verən qurğunun motoristi;
əhəng və neft məhsulları tətbiq etməklə filizlərin və süxurların donması və büz bağlanması qarşı profilaktika ilə məşğul olan əhəngləyici və yağlayıcı motoristi;
filizlərin, əlvan və nadir metalların konsentratlarının birləşməsi ilə məşğul olan kürəci;
qızıl tərkibli olan şlamların emalında:
qızılçıxarma fabriklərində məşğul olan şlamların emalçısı;
efil emalçısı;
sulfid konsentratlarının qurudulması, kömürün (şistin) zənginləşdirilməsi, çeşidlənməsi və briketləşdirilməsi ilə məşğul olan idarəetmə pultunun operatoru;
qaz və toz yığan qurğulara xidmət üzrə operator;
konsentratörçü;
buxarla donaçan;
kiçik tirajlı draqanın nümunə götürücüsü;
zənginləşdirmə və xırdalama-çəşidləmə fabriklərində məşğul olan reagentlərin əridicisi;
siam ərintisinin əridici-regeneratorçusu;
zənginləşdirmə və xırdalama- çəşidləmə fabriklərində məşğul olan seperatorçü;
elektroliz sexlərində faydalı qazıntıların, yarımfabrikatların, drosaların çeşidlənməsi zamanı misin şlaklardan ayrılması ilə məşğul olan çəşidləyici;
zənginləşdirmə və xırdalama-çəşidləmə fabriklərində konsentratların qurudulması ilə məşğul olan quruducu;
qızılçıxarma fabriklərində kömürün (şistin) zənginləşdirilməsi və çeşidlənməsi ilə məşğul olan süzgəççi;
hidromis qurğuların sementləyicisi;
şlamçı;
hövzəçi-şlamçı;
şilxoqçu;
şlüzçü;
bunkerlərin təmizləyicisi;
qızılçıxarma fabriklərində məşğul olan ekstrakorçu.

Dağ-kimyəvi xammalların hasilatı və zənginləşdirilməsi:

arsen boşaldıcısı;
mirabbilitin çıxarılması üzrə drenajçı;
xammal çıxaran;
düzücü-doldurucu;
dağ-mədən hasilatının dam örtükçüsü;
mişarlayıcı;
uçquna qarşı müdafiə fəhləsi;
quyuların işini nizamlayan;
mədənə düşən;
sulfatçı.

Tikinti materiallarının hasilatı və zənginləşdirilməsi:

qazmaçı;

atsürən;

blokları və piltələri doğrayan;

qaşım qurğusunun bucurqağçısı;

gil kəsən maşının maşinisti;

daşkəsən maşınların maşinisti;

konveyerə qalayan fəhlə;

çəşidləyici köməkçisi;

reaktiv su hazırlayan;

asbestin çıxarılması və zənginləşdirilməsi ilə birbaşa məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;

ələyici;

reaktorçu;

daş kəsən;

xəndək kəsən;

filiz ayıran;

filizin, asbestin qəbulçusu-təhvilçisi.

Dağ mumunun (ozokeritin) istehsalı:

reagent istehsalı aparatçısı;

distillə aparatçısı;

çıxartma (ayırma) aparatçısı.

II. Geoloji-kəşfiyyat və topoqrafiya-geodeziya işləri

geofiziki işlərdə parladıcı;

karotajçı-perforatorçu;

karotaj və perforator stansiyalarının qaldırıcı maşinisti;

şürfqazma qurğularının maşinisti;

özü hərəkət edən karotaj və perforator stansiyalarının motoristi;

nünunə yuyucusu;

dağlıq, meşəlik, səhra və yarımsəhra rayonlarında, habelə dəniz və seysmik dəstələrdə geoloji-çəkmə, geoloji axtarış və geofiziki işlərdə və radiometrik və emanasiya çəkilişlərində məşğul olan fəhlələr.

III. Metallurgiya istehsalatı

Qara metallurgiya

Qara metallurgiyanın ümumi peşələri:

muladların, şlakdaşıyan çalovların və kasaların su çiləyicisi;

şlakı tullantı yerinə boşaldan;

əl ilə doldurma və boşaltma ilə məşğul olan termik sobaların yükləyicisi;

prokatın bərkidicisi;

isti metalla məşğul olan haşiyəçəkən-düzücü;

isti bandajların nişanlanması ilə məşğul olan isti metal damğalayıcısı;

çalovçu;
bilavasitə isti iş sahələrində qara metalların istehsalında məşğul olan nəzarətçi;
isti iş sahələrində məşğul olan nişanlayıcı;
bilavasitə metallurgiya sexlərində məşğul olan misgər;
isti sahələrdə işləyən bütün maşın və mexanizmlərə xidmətlə məşğul olan maşinist;
isti sahələrdə metalın, borunun, aqlomeratın və koksun isti vəziyyətdə daşınmasında
metal qızdırıcısı;
metaldan qüsurların kənar edilməsi üzrə sumbatlayıcı;
təbəqələrin və boruların yağlayıcısı;
metaldan qüsurların kənarlaşdırılmasında odla kəsici;
idarəetmə postunun operatoru;
soyuducu dəzgahların operatoru;
relslərin həcmli möhkəmləndirilməsinin aqreqatlarla idarə edilməsi postunun opera-
toru;
çox dəqiq polad və xəlitələrin bişiricisi;
doldurma termik qarışıqların və odadavamlı materialların hazırlayıcısı;
metal oturducusu;
isti metalın düzəldilməsi ilə məşğul olan prokat və boru düzləndiricisi;
elektrik əridici sobanın pultçusu;
pultla məsafədən idarəetmə olmadıqda isti metal kəsicisi;
isti iş sahələrində məşğul olan metallurgiya və sement avadanlıqlarının təmiri üzrə çil-
lingər;
prokat və boru termisti;
isti metalı yığışdıran (süpürgəçi);
dəmir yanqlarını və şlakı yığışdıran (süpürgəçi);
işləri əl ilə yerinə yetirən şixtaçı;
şlakçı;
tədarüklərin cilalayıcısı.

Domna istehsalatı:

domna sexinin bunkerçisi;
domna sobasının zirvəçisi;
domna sobasının su kəməri işçisi;
domna sobasının qazçısı;
domna sobasının kürəçisi;
çuqunun desülfurasiyasının kürəçisi;
domna şlakının qranulyatorçusu (xırdalayıcısı);
tökücü maşınların növçüsü;
kantçı-maşinist;
araba ilə yükdaşıyan;
vaqon-tərəzilərin maşinisti;
domna sobasının qaldırıcılarının maşinisti;
domna sexinin transferkarının maşinisti, şixta ötürücüsünün maşinisti, şixta ötürücü-
sünün motorçusu;

avtomatlaşdırılmış vaqon-tərəzilərin sazlayıcısı;
şixtaötürmə sisteminin idarəetmə postunun operatoru;
skipçi;
filiz və yanacaq tozunun yığışdırıcısı;
çuqunçu.

Poladəritmə istehsalatı:

polad qəliblərin hidravlik təmizlənməsi və yağlanması maşinisti;
distributor maşinisti (konverter operatoru);
çalaqlama maşınının maşinisti;
yanacaq doldurma maşınının maşinisti;
qatran qurğusunun maşinisti;
mikserçi;
blokların doldurucusu;
tıxacların yığıcısı;
sifonların və altlıqların yığıcısı;
poladın fasiləsiz tökülməsi qurğusunda qazla kəsmə operatoru;
poladın fasiləsiz tökülməsi qurğusunda hidrosistem operatoru;
konverterin yüklənməsi operatoru;
loqoskop operatoru;
metalin vakuumlaşdırılmasının buxarşırnaqlı nasos qurğusunun operatoru;
poladın fasiləsiz tökülməsi qurğusunda soyuducu sistemin operatoru;
poladın fasiləsiz tökülməsi qurğusunda yığıcı mexanizmlərin operatoru;
poladın fasiləsiz tökülməsi qurğusunun operatoru;
şlaküyütmə bölməsinin operatoru;
turşuların əridicisi;
sintetik şlakların əridicisi;
ərintinin tökülməsi üçün tərkibləri hazırlayan;
polad tökülən xəndəklərin hazırlayıcısı;
polad tökən;
poladəridən (istehsalatın bütün sahələrində);
bilavasitə metalin tökülməsi sahələrində məşğul olan polad qəliblərin təmizləyici-yağ-
layıcısı.

Prokat istehsalatı:

qəfəslərin yığılması və boşaldılıb yüklənməsi üzrə yaymaçı;
profiləymə aqreqatının yaymaçısı;
isti yayma maşınının yaymaçısı;
soyuq yayma maşınının yaymaçısı;
presötürücünün hazırlayıcısı-sazlayıcısı;
metal sınaqçısı;
təbəqəvuran;
yayma maşınının aparıcı mühərrikinin maşinisti;
odla təmizləmə maşınının maşinisti;

pres maşinisti;
prokat dəzğahının reversiv buxar maşınının maşinisti;
külçəsmıdıranın maşinisti;
poladaxıdan maşının maşinisti;
freztəmizləmə maşınının maşinisti;
relslərin düzəldilməsi xəttinin operatoru;
isti prokat maşınının idarə edilməsi postunun operatoru;
soyuq prokat maşınının idarə edilməsi postunun operatoru;
profiləymə aqreqatlarının operatoru;
dəlikaçan aqreqatın və presin operatoru;
polimer materialların metala qaplamaçısı;
bölücü pastanın və qaplanma təbəqələrin hazırlayıcısı;
təbəqələrin və lentlərin pardaxlayıcısı;
çarxların və bandajların presləyicisi;
rels bəndlərinin presləyici-deşicisi;
paketlərin soyucusu;
soyuq metalın kəsicisi;
qatrançəkən (pek qaynadan);
çilingər-nəqledici;
təbəqələrin və lentlərin talkçısı;
isti iş sahələrində məşğul olan prokat düzücüsü.

Boru istehsalı:

boruları asfaltlayan;
kalibrləmə dəzğahının yaymaçısı;
spinq-maşının yaymaçısı;
boruların isti prokatı maşınının yaymaçısı;
boruların sobada qaynağı maşınının yaymaçısı;
boruların soyuq prokatı maşınının yaymaçısı;
boruqəlibləmə maşının yaymaçısı;
mexanikləşdirilməmiş maşınlarda məşğul olan boruçəkən;
boruçıxarıcı;
qratçəkici;
boru və balonların qaynaqçısı;
yapışdırıcı-boru töküçüsü;
presdə boruların kalibrçisi;
boru dəmirçisi;
qəlibləmə maşınının maşinisti;
ştripislərin kəsici-hazırlayıcısı;
boruların isti prokatı maşınının idarə edilməsi postunun operatoru;
boru lehimpləyicisi;
köbəçi (boru bilərziyinin modelçisi);
isti boruların presləyicisi;
boru və balonların sınaqdan keçirilməsində presləyici;

presləyici-kəsici;
polietilen və viniplast boruların hortçusu;
muftalar üçün tədarüklərin kəsicisi-əyicisi;
polietilen və viniplast boruların qaynaqçısı;
borunun sobada qaynaq edilməsi qaynaqçısı;
oxçu;

borutökücü-maşinist;

borutökücü-qəlibçi;

boruların futerləyicisi;

naxışbasan;

boru təmizləyicisi-üfləyicisi;

təbəqələrin və lentlərin elektrik qaynaqçısı;

qazma boruların uclarının qaynağı üzrə elektrik qaynaqçısı;

dəzgahda boruların elektrik qaynaqçısı.

Ferroxəlitə istehsalı:

vakuumtermik sobanın aparatçısı;

xrombişirmə aparatçısı;

vanadium istehsalı üzrə aparatçı;

ferroxəlitə sobalarının kürəçisi;

kalsinatorçu;

ferroxəlitələrin əridilməsində konvertorçu;

tökücü (süzücü) maşının maşinisti;

beşoksidli vanadiumun əridicisi;

ferroxəlitələrin əridicisi;

konverter pultçusu;

ferroxəlitələrin əzicisi;

flüs qaynadıcısı;

ferroxəlitələrin təmizləyicisi.

Odadavamlıların istehsalı:

qarışdırıcı maşınların məkikçisi;

sobalardan odadavamlı materialın və məmulatların boşaldılması;

fırlanan və şaxta sobalarına, həmçinin tunel qurutmaxanalarına xidmətlə məşğul olan xammal və yarımfabrikatların yükləyicisi;

itigedənlərin bünövrəçisi;

karborundul oxların sınaqçısı;

nevma nəqliyyatın maşinisti;

kipləyici-qaldırıcının maşinisti;

tenferin maşinisti;

soyuducu maşinisti;

elektrik yedəyinin maşinisti;

oxların metallaşdırıcısı;

soba kürəçisi;

çərçivəçi;

tökücü-əridici;
mexaniki ələklərdə ovuntuların ələyicisi;
köpüklü kütlənin süzücü-hamarlayıcısı;
soba və tunel vaqonlara ötürücü;
tədarüklərin, kütlələrin və hazır məmulatların götürücüsü-düzücüsü;
ovuntuların tərtibçisi;
dairəvi sobaların daxili qaz generatorlarının şaxta düzücüsü;
ovuntu doldurulmuş kisələrin bağlayıcısı-daşıyıcısı;
qəlibçi;
bacaların, tüstü yollarının və odluqların təmizləyicisi;
şaxtaçı-dozalaşdırıcı;
odadavamlı məmulatların cilalayıcısı-kəsicisi.

Koks-kimya istehsalatı:

bilavasitə koks-kimya istehsalatında məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Əlvan metallurgiyada ümumi peşələr:

mis, nikel, qurğuşun və digər əlvan filizlərin, konsentratların, çıxdaşların, gil-torpağın qızdırılıb yapışdırılması istehsalatında məşğul olan aqlomeratçı;

mis, nikel, qurğuşun və digər əlvan filizlərin, konsentratların, çıxdaşların qızdırılıb yapışdırılması istehsalatlarında məşğul olan aqlomerasiya və yandırmada kürəçi;

mis, nikel, qurğuşun və digər əlvan filizlərin, konsentratların və çıxdaşların qızdırılıb yapışdırılmasında məşğul olan dozaçı;

gil-torpağın, babbitlərin və qurğuşun ərintilərinin (vaterjaketli sobalarda) istehsalatlarında maqneziumun, alüminiumun, titanın və nadir metalların elektrolizi sexlərində məşğul olan tökücü;

xırdalama-sıxma bölmələrində sulfid konsentratlarının qurudulması ilə məşğul olan şixta yükləyicisi;

əlvan və nadir metal filizlərinin və qarışıqlarının yandırılması ilə mis, nikel filizinin, əlvan metalların tullantılarının və çıxdaşlarının əridilməsində, domna peçinin ön meydançasına xidmətlə qalay istehsalında, əlvan metalların tökülməsində və təkrar emalında;

alüminiumun, maqneziumun, titanın və nadir metalların elektrolizi sexlərində məşğul olan nəzarətçi;

silumin və silisium istehsalında domna peçinin ön meydançasındakı işlərdə qaldırıcı liftlərə xidmətlə məşğul olan lifçi;

gil-torpaq, stronsium, kalium duzları, nadir torpaq ftoridləri, bərk xəlitələr və elektrod məhsulları istehsalında məşğul olan dəyirman maşinisti;

xırdalama-əzmə-çəşidləşdirici mexanizmlərin maşinisti;

xırdalama-şixta bölməsində məşğul olan xəlbirləmə qurğusunun maşinisti;

kömürün, koksun, metal sürmənin, mis şlakların xəlbirlənməsində, mis, nikel, qurğuşun və digər əlvan filizlərin, konsentratların və çıxdaşların, siluminin, silisiumun bərk xəlitələrinin, babbitlərin və qurğuşun xəlitələrin istehsalatlarından mis kuporosu, kobalt və nikel sulfat istehsalında vannaların təmiri ilə məşğul olan quraşdırıcı;

əlvan metalların elektrolizi sexlərində (istehsalat sahələrində) isti işlərdə sobaların təmiri ilə məşğul olan quraşdırıcı;

tullantıların zənginləşdiricisi;
sinkin distilləsində məşğul olan yandırıcı;
rafınələsədmə səxlərində və bölmələrində silisium və silumin (misin), gil-torpaq, qalay, xlorlu və karbonatlı-tökmədə, elektrod məhsullarının və qiymətli metalların bərk xəlitələrinin istehsalatlarında, əlvan metalların təkrar emalında və mis kuporosu, kobalt və nikel sulfatı istehsalatlarında vannaların təmiri ilə məşğul olan viniplast üzrə lehimləyici;
kadium və sinkin hidrometallurgiyasında əlvan metalların elektrolizində əridici;
misli, nikelli, qurğuşunlu və digər əlvan filizlərin, konsentratların və çıxdaşların qızdırılaraq yandırılmasında məşğul olan dəşici;
alüminiumun, maqneziumun, titanın və digər nadir metalların elektrolizi səxlərində; gil-torpaq, bərk xəlitələr və elektrod məhsulları istehsalatlarında bərk xəlitələrin və elektrod məhsullarının istehsalında məşğul olan hopdurucu;
elektrodların nizamlayıcısı;
misli, nikelli, qurğuşunlu və digər əlvan filizlərin, konsentratların və çıxdaşların bişirilməsində, habelə elektrod məhsullarının istehsalatında məşğul olan qarışdırıcı;
bərk xəlitələrin istehsalında məşğul olan bişirici;
nikelli və misli filizlərin, tullantıların, əlvan metalların, çıxdaşların əridilməsində pirritli konsentratların, mis kuporosu, kobalt və nikel sulfat istehsalatında tozların, sulfid konsentratlarının, ftorokisberillinin qurudulması ilə məşğul olan quruducu;
bərk xəlitələrin və qiymətli metalların istehsalında əlvan metalların və qiymətli metalların affinajının elektrolizi səxlərində, əlvan metalların təkrar emalında mis kuporosu, kobalt və nikel-sulfat istehsalında məşğul olan süzgəççi;
sinkin və kadmiumun, gil-torpağın və siluminin və silisiumun hidrometallurgiyasında, əlvan metalların elektrolizində, mis kuporosu, kobalt və nikel-sulfat istehsalında vannaların təmiri ilə məşğul olan futerovçu-şamotçu;
alüminiumun, maqneziumun, titanın və nadir metalların elektrolizi səxlərində məşğul olan flotator;
mis kuporosu, kobalt və nikel sulfat istehsalında məşğul olan sentrofuqçu;
xloru müşayiət edən, əsas texnoloji səxlərdə məşğul olan məhsul təmizləyicisi;
misli, nikelli, qurğuşunlu və digər əlvan filizlərin, konsentratların və çıxdaşların qızdırılıb yuyulmasında məşğul olan şixtaçı;
misli, nikelli filizlərin, əlvan metalların tullantılarının və çıxdaşlarının əridilməsində alüminiumun, maqneziumun, titanın və nadir metalların elektrolizi səxlərində metallı və gəş sulfidli sürmənin, bərk xəlitələrin, elektrod məhsullarının və qiymətli metallar istehsalında, əlvan metalların təkrar emalında əsas istehsal sahələrində qəbuletmə bunkerlərinə və elevatorların çalovlarına xidmət ilə məşğul olan elevatorçu;
alüminium, maqnezium, titan və nadir metalların elektrolizi səxlərində məşğul olan elektrik çilingəri-birləşdirici.

Əlvan və nadir metalların istehsalı, əlvan metallardan toz istehsalı:

mis kuporosu, kobalt və nikel-sulfat istehsalatlarında məşğul olan aqitatorçu;
aparətçi-hidrometallurq;
alüminiumun elektrolizi səxlərində alüminium istehsalında məşğul olan anodçu;
maqneziumun elektrolizi səxlərində maqnezium istehsalında məşğul olan anodçu;

nikel hidratin hazırlanmasında toz istehsalı ilə məşğul olan aparatçı;
 karbonatlı və xlorlu tökmə, bromlu və yodlu tökmə, tökmə, titan, sirkon istehsalatların-
 da titan və nadir metallar istehsalı ilə məşğul olan aparatçı;
 qələvi konsentratların əridilməsi üzrə hidrometallurgiya əməliyyatlarında və metalın
 bərpası və alınması əməliyyatlarında işlərin yerinə yetirilməsində, təmiz nadir metalların
 və onların duzlarının istehsalında qiymətli metalların affinajı və qızılıtərkibli şlamların
 emalı ilə məşğul olan aparatçı;
 gil-torpaq, mis kuporosu, kobalt, nikel sulfatı, metallı və beşsulfidli sürmə istehsalat-
 larında məşğul olan aparatçı-hidrometallurq;
 kadiyumun və sinkin hidrometallurgiyasında, alüminiumun, maqneziumun, titanın, na-
 dir və əlvan metalların elektrolizi sexlərində, kadmium və sinkin hidrometallurgiyasında
 məşğul olan süni şeelitin hazırlanması üzrə aparatçı;
 karbonatlaşdırılma aparatçı;
 kastifikasiya aparatçısı;
 sulfat turşulu gil-torpaq hazırlanmasının aparatçısı;
 plazına qurğularında aparatçı;
 ion mübadiləsi metodu ilə nadir torpaq elementlərinin ayrılması üzrə aparatçı;
 sellüloz pulpası hazırlayan aparatçı;
 elektrolit hazırlayan aparatçı;
 katalizator hazırlayan aparatçı;
 alüminium məhlulunu ayırma aparatçısı;
 ocaq və istilik dəyişdiricisinin aparatçısı;
 qubkanı vurub çıxardan;
 alüminium, maqnezium, titan və nadir əlvan metalların elektrolizi sexlərində məşğul
 olan metal doldurub-boşaldan;
 gil-torpaq istehsalında məşğul olan diffuzorovçu;
 dozaçı;
 toz dolduran;
 gil-torpaq istehsalında qələvi dolduran;
 temperatur və kontaktları ölçən;
 metal və beşkükürlü sürmə istehsalında, alüminiumun, maqneziumun, titanın, əlvan
 və nadir metalların elektrolizi sexlərində məşğul olan katodçu, təsnifatçı;
 mis, nikel filizlərin, əlvan metalların tullantılarının və çıxdaşlarının əridilməsi ilə məş-
 ğul olan konverterçi;
 kondensatorçu;
 alüminiumun, maqneziumun, titanın və nadir metalların elektrolizi sexlərində məşğul
 olan tökücü;
 oxlu kranın maşinisti;
 reaksiya aparatlarının quraşdırıcısı;
 təkrar şlamın emalçısı;
 əlvan metalların elektrolizi istehsalatında məşğul olan matrisa təbəqələrinin emalçısı;
 süzmə materiallarının emalçısı;
 civə ayırıcısı;
 katod və anod metalların, xammalın, peklərin daşıyıcısı;
 perkolyatorçu;

sink tozunun istehsalatında sobaçı;
titanın və nadir metalların təmizlənməsi və bərpasında sobaçı;
vels sobalarında sink oksidin alınmasında sobaçı;
reaksiya aparatlarının bərpası və təmirində sobaçı;
aktiv nikel tozunun bərpası üzrə sobaçı;
termik üsulla bərpa üzrə sobaçı;
titan tərkibli və nadir torpaqlı materialların emalı üzrə sobaçı;
yüksək təmizlikli üçoksidlə sürmə istehsalı üzrə sobaçı;
bariumlu elektrolitin əridicisi;
elektron-şüa ərintisinin əridicisi;
metal pudra pardaxlayıcısı;
mis kuporosunun, kobaltın və nikel sulfatın istehsalında məşğul olan tozların yuyucu-quruducusu;
bilavasitə tozun qurudulmasında tozların boşaldıcısı;
titan qubkasının ayırıcısı;
civə töküçüsü;
mis və nikel filizlərinin, əlvan metalların tullantılarının və çıxışlarının əridilməsində məşğul olan əlvan metalların və ərintilərin töküçüsü;
əlvan metalların tökülməsində, misin saflaşdırılması sexlərində və sahələrində, qiy-mətli metalların istehsalında, əlvan metalların təkrar emalında mis kuporosunun, kobaltın və nikel sulfatın istehsalında məşğul olan metal ovuntuların üyüdüçüsü;
nadir metalların istehsalında və mis şlaklarının üyüdülməsində distillə sobalarının raymovçusu;
mis şlaklarının ələnməsi ilə məşğul olan metal tozunun səpələyicisi;
civə saflaşdırıcısı;
repulporçu;
qatılaşdırıcı;
yandırılmış aqlomeratın yığışdırılması ilə məşğul olan şlakın və dövriyyə materiallarının yığışdırıcısı;
xlorlayıcı;
ikixlorlu qalay hazırlanması üzrə xlorlayıcı;
əlvan metalların elektrolizi istehsalında məşğul olan sementləyici;
elektrolit vannalarının şlamçısı;
mis kuporosunun, kobaltın və nikel sulfatın istehsalında məşğul olan sulu məhlulların elektrolizçisi;
sulfatlaşdırma üsulları ilə sink istehsalında metallı və beşkükürtlü sürmə, habelə əlvan metalların elektrolizi sexlərində, istehsal sahələrində, sinkin və kadiumun hidrometallurgiyasında əridilmiş duzların elektrolizçisi.

Əlvan metalların təzyiqlə emalı:

tökmə yağların bişiricisi;

məftilçi;

isti metalların haşiyələnməsi ilə məşğul olan haşiyəçi;

folqanın kaşırovalçı-rəngləyicisi;

əlvan metalların qızdırıcısı;

*külçələrin emalı üzrə axın xəttinin operatoru;
xəlitə və əlvan metallardan tədarüklərin və məmulatların bişiricisi;
əlvan metallardan və xəlitələrdən məmulatların düzəldicisi;
isti metalların preslənməsi ilə məşğul olan hidropreslərdə presləyici;
isti metalın yayıcısı;
texniki yağların pulverizatorçusu;
flüslərin tərtibçisi;
boruyayıcı;
şaberçi.*

Bərk və çətinəriyən metalların və xəlitələrin, qara metal tozlarının və toz metallurqiyası məmulatlarının istehsalı:

*bərk və çətinəriyən metalların və xəlitələrin istehsalında aparatçı;
məhlulların və qatışıqların hazırlanmasında aparatçı;
molibden tullantılarının oksidləşməsi aparatçısı;
bərpa sobalarının aparatçısı;
tantalın elektrokimyəvi istehsalının aparatçısı;
çətinəriyən metalların kimyəvi yarımfabrikatlarının tədarükçüsü;
titan və volframın karbonlaşdırıcısı;
çətinəriyən metalların dəmirçisi;
məsaməli dəmirin təmizlənməsi üzrə qurğu maşinisti;
bərk xəlitəli məmulatların emalçısı;
sormayt çubuqlarının emalçısı;
dəmirin oksidləşməsinin bərpası sobaçısı;
dəmir tozlarını yandıran sobaçı;
məmulatları vaqonətlərə düzən;
bərk və çətinəriyən xəlitə məmulatının pardaqlayıcısı.*

Elektrod məhsullar istehsalı:

*qrafitləşdirmə və bişirmə sobalarının doldurub-boşaldıcısı;
pek əridən;
elektrod məhsulları çilingəri, qatrançı;
elektrod məhsullarının mexaniki emalında dəzgahçı;
əsas istehsal sexlərində elektrod məhsulunun çeşidlənməsi ilə məşğul olan stendçi;
elektrod və anod kütlələrinin qəlibləyicisi;
elektrod məhsullarının xlorlayıcısı;
elektrod məhsullarının təmizləyicisi.*

Yarımkeçirici materialların istehsalı:

*yarımkeçirici materialların bərpa aparatçısı;
yarımkeçirici materialların aşqarlanması, kimyəvi emalı və başa çatdırılması üzrə aparatçı;
yarımkeçiricilər istehsalı üçün yüksək təmizlikli materialların alınması üzrə aparatçı;
yarımkeçirici materialların istehsalı və kimyəvi təmizlənməsi üzrə aparatçı;
germaniumlu konsentratların istehsalında siklon qurğusunun əridicisi;
poli və monokristalların alınması üzrə əridici.*

IV. Elektrik enerjisinin və istilik enerjisinin istehsalı və ötürülməsi (Energetika təsərrüfatı) avadanlığının təmiri:

qazantəmizləyən;
qazanxanaların və toz hazırlayan sexlərin avadanlıqlarının təmiri üzrə çilingər;
istilik və su elektrik stansiyalarının maşın sexləri avadanlıqlarının təmiri üzrə çilingər;
istilik ötürmə avadanlığının təmiri üzrə çilingər;
istilik montyoru-kabelçi;
gərginlik açılmadan və ya hündürlükdə işlə məşğul olan hava elektrik ötürücü xətlərinin təmiri üzrə elektrik montyoru.

İstilik elektrik stansiyaları:

qaz turbinli qurğuların maşinisti;
blok sistemli aqreqatların (qazan-turbin) idarə edilməsinin maşinisti;
deaeratorların maşinisti;
qazanların maşinisti;
yanacaqın üyüdülməsi üzrə dəyirman maşinisti;
yardımçı turbin avadanlığı üzrə maşinist-baxıçı;
kültəmizləmə üzrə maşinist-baxıçı;
qazanxana avadanlığı üzrə maşinist-baxıçı;
turbin avadanlığı üzrə maşinist-baxıçı;
buxar turbinləri maşinisti;
toz hazırlama sexlərində (yanacaqın üyüdülməsi sexlərində) toz nasoslarının maşinisti;
toz hazırlama sexlərində (yanacaqın üyüdülməsi sexlərində) quruducuların maşinisti;
yanacaqboşaldanın maşinisti;
qazanların idarə edilməsinin mərkəzi istilik şitinin maşinisti;
buxar turbinlərinin idarə edilməsinin mərkəzi istilik şitinin maşinisti;
enerjiblokun maşinisti;
baqer (şlam) nasosxanasının motorçusu;
yanacaqötürücüdə motorçu;
qazanların şlak üfürücü-təmizləyicisi;
fəaliyyətdə olan istilik elektrik stansiyaları və yarımstansiyalarında məşğul olan nəzarət-ölçü cihazları və avtomatları üzrə çilingər;
çilingər (növbətçi);
qazanların məhəccərində yanacaqın qarışdırıcısı;
elektrik stansiyalarının idarə edilməsi baş şitinin elektrik montyoru;
elektrik montyoru (növbətçi).

İstilik şəbəkələri:

yeraltı istilik xətlərinə və istilik şəbəkələri qurğularına xidmət üzrə çilingər;
tepfikasiya keçidlərinin çilingəri.

V. Quyuların qazılması, neft və qaz hasilatı

Quyuların qazılması

quyuların mexaniki fırlanma ilə qazılması;
quyuların mexaniki zərbə ilə qazılması;

quyuların əl ilə qazılması;
neft və qaz üçün istismar və kəşfiyyat quyularının qazmaçısı;
buruq quraşdırıcısı;
buruq quraşdırıcısı-qaynaqçı;
buruq quraşdırıcısı-elektrik montyoru;
qazma qurğusunun dizelçisi (motorçusu);
qazma qurğusunun maşinisti (dizelçisi);
quyuların yoxlanılması üzrə qaldırıcının maşinisti;
quyuların sementlənməsi üzrə maşinist;
sementləyici qurğunun motorçusu;
sement-qumqarışdıran qurğunun motorçusu;
quyuların yoxlanması (sınağı) üzrə operator;
quyuların sementlənməsi üzrə operator;
boruları presləyən gil qatışığının hazırlayıcısı;
dənizdə quyuların qazılması ilə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;
qazmaya xidmət üzrə çilingər (mexaniki emalatxanalarda və sexlərdə işləyən çilingər-
lərdən başqa);
qazma qifillərinin quraşdırıcısı;
qazmaya xidmət üzrə elektromontyor.

Neft və qaz hasilatı:

quyuların əsaslı təmiri qazmaçısı;
dənizdə üzən qazma aqreqatının qazmaçısı;
səyyar kompressorun dizelçisi;
dənizdə üzən qazma aqreqatın dizelçisi;
işlək agentin laya doldurulması üzrə nasos stansiyasının maşinisti;
buxarla işləyən səyyar deparafinləşdirmə qurğusunun maşinisti;
səyyar kompressor maşinisti;
yuyucu qurğunun maşinisti;
duzsuzlaşdırma və susuzlaşdırma qurğusunun operatoru;
layların hidravlik partladılması üzrə operator;
neft və qaz hasilatı üzrə operator;
quyuların tədqiqatı üzrə operator;
quyuların əsaslı və yeraltı təmirə hazırlanması üzrə operator;
lay təzyiqinin saxlanması üzrə operator;
quyuların yeraltı təmiri üzrə operator;
qazın yığılması üzrə operator;
quyuların kimyəvi işlənməsi üzrə operator;
dənizdə neft və qaz hasilatında məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;
kükürlü neftin, tərkibində kükürdün xüsusi çəki faizi 0,5 və yuxarı olan kükürd tərkib-
li neft qazının hasilatı ilə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;
dəniz buruqlarının və estakadaların özüllərinin təmiri və quraşdırılması üzrə çilingər.

VI. Neftin, qazın, şistlərin və kömürün emalı, sintetik neft məhsullarının, neft yağlarının və sürtkülərin hasilatı

Magistral neft kəmərləri, qaz kəmərləri və neft bazaları:

peçləri doldurub-boşaldan;

tunel sobalarının haşiyələyicisi;

koks təmizləyicisi;

koksboşaldan;

xətti boru çəkən;

yanacaqın mühərrik sınağı üzrə maşinisti;

texnoloji kompressorların maşinisti;

texnoloji nasosların maşinisti;

yeraltı boru xətlərinin paslanmadan mühafizəsi üzrə montajçı;

qazpaylayıcı stansiyaların (QPS) operatoru;

magistral qaz kəmərlərinin operatoru;

yük operatoru;

texnoloji qurğuların operatoru;

dəmiryolu çənlərinin, tutumların və neft gəmilərinin baxıcısı;

cihazçı;

kükürlü neftin tərkibində kükürdün xüsusi çəki faizi 0,5 və yuxarı olan kükürd tərkibli neft qazının və onların emalı məhsullarının nəql edilməsi və saxlanması ilə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;

texnoloji avadanlıqların təmiri və onlara xidmət üzrə çilingər (emalatxanalarda işləyən çilingərlərdən başqa);

elektrik çilingəri;

VII. Kimya istehsalatı

Əlavə məzuniyyət və qısaldılmış iş günü hüququ verən istehsalatların, sexlərin, peşələrin və vəzifələrin siyahısında "Kimyəvi istehsalatlar" bölməsinin yarım bölmələri ilə kimya sənayesinə aid edilmiş istehsalatlarda və işlərdə 18 yaşına çatmamış şəxslərin əməyinin tətbiqi qadağan olunur.

VIII. Neft-kimya istehsalı

Rezin qarışıqlarının istehsalı və emalı.

Rezin qarışıqlarının istehsalı və təkrar emalının ümumi prinsipləri:

rezin yapışqanlarının və örtüklərinin hazırlanması aparatçısı;

rezin qarışıqların yaymaçısı;

mumçu;

rezin qarışıqların isti vulkanizasiyası ilə məşğul olan vulkanizatorçu;

tədarükün və məmulatların doğrayıcısı;

rezin məmulatların və detalların biçicisi;

rezin qarışıqların kalandrçısı;

kalandr maşinisti;

rezin qarışdırıcının maşinisti;

streynnerin maşinisti;

detalların yağlayıcısı;
rezin məmulatların laklayıcı-boyaçısı;
zolaqların seçici-calayıcısı;
parçanın və aralıq qatın yuvarlayıcısı;
kauçuk hazırlayıcısı;
presləyici-vulkanizatorçu;
elast ölçülərinin doğrəyıcısı;
rezin məmulatların təmirçisi;
kauçukların və inqrediyentlərin düzücü-asıcısı;
termoplastikatorçu;
rezin məmulatların soyuducusu.

Rezin-texniki məmulatların, rezin ayaqqabıların və çoxışlanən rezin məmulatlarının istehsalı:

rezin sapların hazırlanması aparatçısı;
lateks qarışıqlarının hazırlanması;
boruların büzmələyıcısı;
rezin məmulatların sınaqçısı;
rezin ayaqqabıların yapışdırıcısı;
ebonit məmulatların yapışdırıcısı;
mühəndislik mallarının yapışdırıcısı;
rezin kameraların dornalara geyindiricisi;
normallaşdırıcı;
moldinqlərin düzücü-qəlibçisi;
qolların presləyici-qurğuşunlayıcısı;
qollardan qurğuşunlu qişanın çıxardıcısı;
qurğuların və avadanlığın təmizləyici-düzəldicisi;
rezin ayaqqabıların ştamplayıcısı.

Şinlərin istehsalı, bərpası və təmiri:

idarəetmə lövhəsinin aparatçısı;
şinlərin balanslayıcısı;
kameraların yerləşdiricisi;
bişirilmiş kameraların çıxardıcısı;
yerli zədələrin kəsicisi;
xırdalayıcı;
şin təmiri materiallarının hazırlayıcısı;
şin örtüklərində zədələrin bağlayıcısı;
şinlərin sınaqçısı;
metalkordlu kətanın kəsilməsində kalandrcı;
detalların və məmulatların yapışdırıcısı;
şin istehsalının nəzarətçisi;
avtokameralı aqreqatın maşinisti;
hopdurucu aqreqatın maşinisti;

bandajsız şinlərin yığıcısı;
bilərziklərin və brekerlərin yığıcısı;
şin örtüklərinin yığıcısı;
protektorların yığıcısı-diyirlədiciyi;
protektor halqalarının yığıcısı;
şin-pnevmatikli muftaların yığıcısı;
preslərdə toxunma malların birləşdiricisi;
çıxardıcı-asıcı;
bort halqalarının flipperləyicisi;
şin örtüklərinin qəlibçisi.

Sintetik kauçukun və neft-kimya məhsullarının istehsalı:

əsas texnoloji əməliyyatlarda texnoloji avadanlığa xidmətlə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Regeneratın, texniki karbonun istehsalı:

əsas texnoloji əməliyyatlarda məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Texniki asbest məmulatlarının istehsalı:

əsas texnoloji əməliyyatlarda məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

IX. Mikrobiologiya istehsalatı

Qeyri-ərzaq bitki xammalının hidrolizi üsulu ilə şəkərlərin istehsalı:

bişirici;
turşucu;
neytrallaşdırıcı;
durulducu hovuzlara və istilik mübadiləsi cihazlarına xidmətlə məşğul olan fəhlə.

Yem zülallarının (yem mayaları, zülallı-vitaminli konsentratlar, yem bakteriyaları, metan qıvcırmasının zülallı konsentratı):

düz və qidalanma mühiti məhlullarının hazırlanması operatoru;
mayaların vitaminləşdirilməsi qurğusunun operatoru;
yem zülalının istehsalında məşğul olan bioloji kütlənin separatorçusu;
yem zülalının istehsalında məşğul olan bioloji kütlənin seperatorçusu;
yem zülalının istehsalında məşğul olan quruducu;
ozonlaşdırıcı (hava təmizləyən) qurğunun operatoru.

Etil spirti istehsalı:

bişirmə mərkəzinin aparatçısı;
spirtin çəkilməsi və saflaşdırılması aparatçısı.

Furfurol və onun törəmələrinin istehsalı:

furfurol, tetrahidrofuran, tetrahidrofurel və furel spirtlərinin, sintetik qatran, laklar, furfurol, əsaslı plastik kütlə və polimer materiallar istehsalının texnoloji əməliyyatlarında bilavasitə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Vitaminli, antibiotikli və amin turşulu yemlərin istehsalı:
mikrobioloji sintezlə amin turşusu, vitaminlər və antibiotiklər alınan istehsalın texnoloji mərhələsində bilavasitə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Ferment preparatlarının istehsalı:
səthi və dərinlik üsulu ilə bütün ferment preparatlarının istehsalında bilavasitə hazır məhsul və canlı mikroorqanizmlərlə işlə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Bitkilərin bioloji qorunması vasitələrinin, gübrələrin, insektisal və digər bakterial preparatların istehsalı:
virus preparatlarının, dendrobasillinin, nitraqinin, polimisinin, tilazin, trixotesinin, fitobakteriomisinin, fosfor bakterinin, entobakterinin istehsalının əsas texnoloji mərhələlərində məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Ksiloz, ksilit və ksilitanın istehsalı:

dehidratasiya aparatçısı;

süzmə aparatçısı;

kristallaşdırıcı-sentrifuqaçı.

Həlledicilərin (aseton, butanol) istehsalı:

mayanın fermentasiyası aparatçısı;

mayaçı.

Premikslərin istehsalı:

premikslərin istehsalında texnoloji əməliyyatlarda məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Karbonlaşdırılmış liqнинin, aktiv karbonların, nitroliqin və onun törəmələrinin istehsalı:

liqninin təkrar emalı məhsullarının istehsalında əsas texnoloji əməliyyatlarda məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

X. Dərmanların, tibbi, baktoreoloji və bioloji preparatların və materialların istehsalı:
diş müalicəsi materiallarını hazırlayan aparatçıdan başqa, istehsalın əsas texnoloji mərhələsində məşğul olan aparatçılar;

vivariumçu;

tibbi preparatların dozalaşdırıcısı;

vərdənəloyici;

ampula başlığının əridib yapışdırıcısı;

ketqut hazırlayan;

kapilyarçı;

tibbi məmulatların yarımfabrikatlarının komplektləşdiricisi;

mendren bərkidicisi;

bakteriya preparatları istehsalının laborantı;

sublimasion qurğularının maşinisti;
həb düzəldən-maşinist;
quraşdırıcı;
ampulaların doldurucusu;
flakon və ampulalardan məhlulların sorucusu (çəkicisi);
əridici;
biosintetik müalicəvi vasitələr istehsalının preparatorçusu;
şüşəyəoxşar cisim istehsalının preparatorçusu;
tibbi təyinatlı kütlə və qarışıqların hazırlayıcısı;
hidroksalın yuyucusu;
inseksiya məhlulları olan ampulalara baxıcı (nəzarətçi);
steril məhlulların töküçüsü;
viruslu cisim və bakteriyalı kütlələrin əzicisi;
göbələk tellərinin döşəyicisi;
borucuqların və ampulaların kəsicisi;
xammal kəsicisi;
mikrobəkən;
qanın sabitləşdirici-defibrinləşdiricisi;
materialların və preparatların strellizəçisi;
tibbi preparatların, yarımfabrikatların və məmulatların qəlibçisi;
ketqut cilalayıcısı;
deşikaçan.

Vitaminlərin istehsalı:

vitamin şirələrinin çəkicisi və drajelərin kalibrləşdiricisindən başqa, əsas texnoloji amaliyyatlarda məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

XI. Maşınqayırma və metal emalı

Tökmə istehsalatı:

vaqrançı;
tökmələrin çıxarıcısı;
hidroqum şırnaqçısı;
hidrotəmizləyici;
vaqrankalara və sobalara şixta doldurucusu;
tökmələri maye çuqunla qaynaq edən;
metal töküçüsü;
qurğuşun-qalay xəlitələrinin töküçüsü;
torpaqdan qəlib hazırlayan;
vakuum və mərkəzdənqaçma-vakuum tökmələri üzrə töküçü;
metalların və xəlitələrin töküçüsü;
kristallaşmaya yönəldilmiş üsulla töküçü;
təzyiq altında tökmə maşınlarında töküçü;
eroksid qatranlarından modellər üzrə modelçi;
sumbatçı;

*modelli tökmələrin mişarlayıcısı;
vakuum sobalarında metalların əridicisi;
metalın və xəlitələrin əridicisi;
tökmənin çeşidləyicisi;
şixta çeşidləyicisi;
storlu aşqarların tərtibçisi;
milin, qalıbların, torpaq və qumun quruducusu;
tunellərdə yanmış torpağın yığışdırılması ilə məşğul olan tökmə sexlərində süpürgəçi;
çəkisi 10 kq-dan artıq olan iri məmulatların qalıblanması ilə məşğul olan əl ilə qalıblanma qalıbçısı;
maşınla qalıblanma qalıbçısı;
örtüklü forma qalıbların qalıbçısı;
qaltovlu barabanlarda, doğrayıcı maşınlarda, metal töküntüləri və quru qumla işlərdə məşğul olan metalın, tökmələrin, məmulatların və detalların təmizləyicisi.*

Qaynaq işləri:

*qazla kəsici;
qaz qaynaqçısı;
termik qaynaq qaynaqçısı;
elektron-şüa qaynaq qurğularında qaynaqçı;
avtomat maşınlarda elektrik qaynaqçısı;
yarımavtomat maşınlarda elektrik qaynaqçısı;
əl ilə qaynaq üzrə elektrik qaynaqçısı;
elektrik-qaz qaynaqçısı.*

Qazanxana, soyuq ştamplama, dartma və sıxma işləri:

*metalın isti yayılması ilə məşğul olan yaymaçı;
qurğuşun məftilin, borunun və milin dartılması ilə məşğul olan dartıcı;
isti vəziyyətdə qurğuşun boruların uclarının yastılanması ilə məşğul olan yaymaçı;
boru əyicisi;
sıxıcı;
qazançı;
əl ilə düzləndirici;
preslər və qayçılarla metalların kəsicisi;
qurğuşunda detalların ştamplanması ilə məşğul olan ştamplayıcı;
partlayış metodu ilə ştamplayıcı;
düşən kürzlə ştamplayıcı.*

Dəmirçi-presləmə və termik işləri:

*bandajçı;
termik emalda izolyasiyaçı;
möhkəmləndirici (bağlı və ya siyirtmə dibli elektrik və qaz sobalarında məşğul olanlardan başqa);
preslərdə və kürzlərdə dəmirçi;
əl ilə döymə dəmirçisi;*

dəmirçi-ştamplayıcı;
rotatsiya maşınlarında dəmirçi-ştamplayıcı;
isti metalın emalında məşğul olan preslərdə, kürzlərdə və manipulyatorlarda maşinist;
metal qızdırıcısı (qaynaqçısı);
kəsiklərin lehirlənməsi, alətlərin və stelitlərin qaynaq edilməsi ilə məşğul olan lehim-
ləyici;
isti metalın düzəldilməsi ilə məşğul olan maşınlarda düzləndirici;
kürələrin yaymaçısı;
diametri 15 mm-dən yuxarı olan isti millərin burulması ilə məşğul olan yayıcı;
isti halda həlqələrin vərdənəlməsi ilə məşğul olan vərdənəlayici;
isti metalın emalında resorçu;
sinilçi;
vannalarda termist;
sobalarda termist (bağlı və ya siyirtmə dibli elektrik və qaz sobalarında məşğul olan-
dan başqa);
TVQ qurğularında termist;
qablaşdırıcı-sementləyici.

Metalların və digər materialların mexaniki emalı:

xrom pastası ilə işdə məşğul olan hazırlayıcı-sürtücü;
abraziv dairələrdə quru itiləmədə məşğul olan itiləyici;
pardaxlama dairələrinin diyirlədicisi;
pardaxlayıcı (bütün növ işlərdə);
metalların eyni vaxtda plazma ilə qızdırılması ilə yanaşı metalkəsən dəzgahlarda kəs-
mə ilə məşğul olan fəhlə-dəzgahçılar.

Metal örtüyü və rənglənmə:

boruların alüminiumlaşdırıcısı;
tökmələrin və külçələrin hopdurulması ilə məşğul olan bakelitçi (hopdurucu);
zağlayıcı;
qalvançı;
vannaların korrektorü;
dəmirin və borunun laklayıcısı;
isti üsulla qalayçı;
tərkibində qurğuşun və parıldayan boyalar olan rənglərlə məşğul olan rəngsaz;
qapalı məhdud hinalarda (gəmilərin bölmələrində, silindrlərdə) üzvi həlledici rənglər-
lə və astarlayıcılarla məşğul olan rəngsaz;
tərsənələrdə gəmilərin rənglənməsi, təmizlənməsi üzrə rəngsaz;
gəmilərin üst tikililərinin metal korpuslarının səthinin və gövdənin sualtı hissəsinin
pasdan, dəmirin yanmış, örtülmüş hissələrinin, gəmilərin metal və taxta səthlərinin köhnə
lak-boya örtüklərindən təmizlənməsində nitroboyalarla, qurğuşun tərkibli boyalarla, pa-
rıldayan boyalarla, tərkibində üzvi həlledicilər olan boyalarla rənglənməmiş detalların qu-
rudulması ilə məşğul olan metalın yuyucu-quruducusu;
metallaşdırıcı;

*plastik kütləni metalın üzərinə lehimləyici;
isti üsulla qurğuşunlama (qalvan üsuldan başqa) ilə məşğul olan qurğuşunlaşdırıcı;
isti üsulla sinkləyici;
elektrolit və flyus hazırlayıcısı;
qurğuşunun tətbiqi ilə başa çatdırma əməliyyatlarında məşğul olan fəhlələr;
nitroboyalarla, qurğuşun tərkibli boyalarla, parıldayan boyalarla, üzvi həlledici boyalarla rənglənmiş detalların emalı ilə məşğul olan boyaların və lakların təmizləyici-yuyucusu;
aşındırıcı.*

Çilingər və çilingər-quraşdırma işləri:

*mühərriklərin sınaqçısı;
qurğuşun və tərkibində qurğuşun olan ərintilərlə işlərdə məşğul olan lehimləyici;
deşici-pnevmoçu.*

Minalama:

*mina istehsalı dəyirmançısı;
mina kürəçisi;
minalanmış məmulatların (nişanlardan başqa) mişarlayıcı-təmizləyicisi;
məmulatların bişiricisi;
mina əridicisi;
əl ilə işləyən mina ovuntusu hazırlayıcısı;
şirəbişirən;
məmulata mina çəkilməsi ilə məşğul olan minaçı;*

Metalların təkrar emalı:

*metal quruntuları və tullantılarının işlənilib hazırlanmasında işləri əl ilə yerinə yetirən koprovçu;
metal tullantılarının yandırıcısı;
təkrar qalayın əridicisi;
əlvan və qara metal qırıntıları və tullantılarının ayırıcısı;
oksigen rampinin nizamlayıcısı;
qırıntıları və tullantıları qayçı ilə kəsən;
şlakın, qırıntının və metal tullantılarının seperatorçusu;
qalayın tənəkdən götürülməsi üzrə elektrolizçi;
qurğuşunun saflaşdırılması üzrə elektrolizçi;*

Metal elektrodların istehsalı:

*əl ilə idarə olunan preslərdə işi yerinə yetirən briketçi;
alovlu sobalarda bişirmə ilə məşğul olan qayma bişiricisi (şüşəbişirən);
sobaları dolduran və boşaldan;
elektrodların suvadılmasında işi əl ilə yerinə yetirən;
sobalarda közərdici;
sürtüklərin tərtibçisi;
sürtgü və flyus komponentlərinin quruducusu;
flüsçü.*

Tibbi alətlərin və avadanlıqların istehsalı:

civə dozalaşdırıcısı;

tamamilə qurğuşundan hazırlanmış metal rastraların kəsicisi.

Saatların istehsalı və təmiri:

nitroboyalar tətbiq etməklə işdə pulvezatorla məşğul olan saat detallarının laklayıcısı;

parıldayan boyalarla işləyən nəqə, rəs;

folqa aşındırıcısı.

Metal burazların, torların, yayların, şotkaların və zəncirlərin istehsalı:

məftilçəkən;

zəncirlərin sınaqçısı;

kanatçı;

məftildən əriş sargıçısı;

zəncir hazırlayan.

Sintetik almazların və almaz məmulatlarının istehsalı:

konteyner doldurucusu;

yüksək bərklikli materialların sintezi üçün qurğuların sazlayıcısı;

yüksək bərklikli materialların presbitişdiricisi;

almaz alətlərin bitişdiricisi.

Abrazivlərin istehsalı:

cilalama sumpatlarının hazırlanması üzrə aparatçı;

bakelizatorçu;

abraziv məmulatların qurğuşunla doldurulması ilə məşğul olan abraziv dairələrin təzələşdirici-təmircisi;

vulk. tit bağlamada kütlənin yaymaçısı;

vulk. tit bağlamada dairələrin vulkanizatorçusu;

abraziv kütlənin hazırlayıcısı;

balkelit və vulkanit kütlənin hazırlayıcısı;

müqavimət sobalarının yükləyicisi;

qurutma sobalarının doldurub-boşaldıcısı;

dövri bişirici sobalara abraziv məmulatları doldurub-boşaldan;

şlif disklərin kəsilməsi ilə məşğul olan abraziv disklərin və cilalama məmulatlarının hazırlayıcısı;

cilalama tozlarının təsnifatçısı;

elektrokorund, silisium kərbidi, bor kərbidi və abraziv məmulatların istehsalı üzrə sexlərdə məşğul olan abraziv materialların və məmulatların nəzarətçisi;

əritmə, xırdalama, regenerasiya və ələnmə sexlərinin nəzarətçisi;

dövri və tunel sobalara xidmətlə məşğul olan kürəçi-ocaqçı;

kənarqıran;

bağlı kamera şəraitində abraziv məmulatların üfürücüsü;

cila dənələrinin və cila tozlarının quruducusu;

cila dənələrinin və cila tozlarının zənginləşdiricisi;
sobaların və trasborder qurğularının distilləçisi;
abraziv materialların əridicisi;
silisium-karbidin əridicisi;
ocaq və ya soba işlərinə baxan;
abraziv məmulatları qoyub-boşaldan;
abraziv tozları, pastanı və mastikanı hazırlayan;
şlif tozunun və dənələrin bişiricisi;
yandırılmamış dairələrin və dirəkciyələrin mişarlayıcısı;
müqavimət sobalarının sökücüsi;
cila dənəsinin və cila tozunun ələyicisi;
abrazivlərin regeneratörçüsü;
abraziv məmulatların dəşicisi;
müqavimət sobalarında hissənin çeşidləyicisi;
abraziv materiallarının çeşidləyicisi;
cila sumbatının qurudulması ilə məşğul olan abraziv məmulatların quruducusu;
cila dənəsinin, cila tozunun və şixta materiallarının quruducusu;
abraziv məmulatların emalı üzrə tornaçı;
saxsı bağlantıda abraziv məmulatların qəlibçisi;
bakelit və vulkanit bağlantılarda abraziv məmulatlarının qəlibçisi;
abraziv məmulatların təmizləyicisi.

Tənəkə, banka və tub istehsalı:

tublaların laklayıcısı;
tub üçün tədarüklərin emalçısı;
sıxlaşdırıcı məhlulların (pastaların) hazırlayıcısı;
tənəkə və tənəkə məmulatlarının əl ilə çeşidləyicisi;
korpus əmələ gətirən avtomatın dəzgahçısı;
pasta yaxan qurğunun dəzgahçısı;
künc kəsən maşının dəzgahçısı;
tənəkə təmizləyən;
elektrolitçi.

XII. Gəmiqayırma və gəmi təmiri:

armaturçu-gəmiqayıran;
betonçu-gəmiqayıran;
gəmi piltə əyicisi;
gəmi izolyasiyaçısı;
gəmi qazançısı;
gəmi dorçu-antenaçısı;
gəmi məmulatlarını hazırlayan misgər;
gəmi yoxlayıcısı;
gəmi dülgəri;
gəmi konstruksiyalarının kəsicisi;

gəmi avar pərlərinin kəsicisi;
taxta gəmilərin yığıcısı;
dəmir-beton gəmilərin yığıcısı;
plastik kütlədən olan gəmilərin yığıcısı;
metal gəmilərin korpuslarının yığıcısı;
gəmi yığıcısı-tikib başa çatdırıcısı;
qurğuların və aparatların sınağı üzrə çilingər-mexanik;
gəmi çilingəri-quraşdırıcısı;
gəmi təmirçisi-çilingəri;
gəmi korpusçusu-təmirçisi;
gəmi boruəyicisi;
gəmi-takelajçısı;
gəmi boruçəkəni.

XIII. Uçan aparatların, mühərriklərin və onların avadanlıqlarının istehsalı və təmiri

vurub çıxardan-başu çatdıran;
daxili səthlərin tikişlərinin germetizasiyası ilə məşğul olan germetizasiyaçı;
termobarokamerada aqreqlərin və cihazların sınaqçısı;
mühərriyin sınaqçı-mexaniki;
hündürlük-kompressor qurğusunun maşinisti;
plazma tozlandırılması metallaşdırıcısı;
tərkibində qurğuşun olan xəlitələrin lehimplənməsi ilə məşğul olan uçan aparatların radio və xüsusi avadanlıqlarının quraşdırıcısı;
USS radioçu-radiolakatorçusu;
trenajorların tənzimçi-sazlayıcısı;
aerohidrodinamik sınaqlar üzrə çilingər;
silahlandırma üzrə çilingər;
çilingər-sınaqçı;
aviamühərriklərin təmiri üzrə çilingər;
uçan aparatların sökülməsi ilə məşğul olan uçan aparatların quraşdırıcı-çilingəri;
qrafitçi-talkirçi.

XIV. Elektrotexnika sənayesi

Elektrotexniki istehsalın yığıcı-çilingər və ümumi peşələri:

elektroizolyasiya laklarının, qatranlarının və mastikalarının bişiricisi;
civə distillədiricisi;
600 V-dan yüksək gənginlikli işlərdə məşğul olan elektrik maşınlarının, aparatlarının və cihazlarının sınaqçısı;
600 V-dan yüksək gənginlikli işlərdə məşğul olan elektrik maşınlarının, aparatlarının və cihazlarının yığılmasının nəzarətçisi;
elektroizolyasiya məmulatlarının və metalların laklayıcısı;
reaktorların hopdurucu-laklayıcısı;
lak həlledicisi;

yandırıcı-metallizator;
kondensator bağlamalarının lehimləyicisi;
elektrotexnika məmulatlarının hopdurucusu;
civə düzləndiricilərinin çilingər-yığıcısı;
civə dizləndiricilərinin qəlibləyicisi.

İzolyasiya materiallarının istehsalı:

aparatçı-quruducu;
mikanitlərin yapışdırıcısı;
benzol cərgəsindən həlledicilərin, silisium-üzvi lakların və kompaundların tətbiqi ilə izolyasiya materiallarının istehsalında məşğul olan fəhlələr;
butanol, metanol və aromatik karbohidrogenlərin tətbiqi ilə elektroizolyasiya kütləsinin hazırlanmasında məşğul olan fəhlələr.

Elektrik-kömür istehsalı:

kömür şaybaları hazırlayıb başa çatdırın;
yandırma və qrafitləşdirmə sobalarını dolduran-boşaldan;
piltələrin presləyicisi;
mikrofon tozlarının hazırlayıcısı;
kömür kütləsinin qarışdırıcısı;
elektrik-kömür məmulatlarının yandırıcısı;
elektrik-kömür məmulatlarının sarıyıcısı;
elektrik-kömür məmulatlarının presləyicisi;
elektrik-kömür istehsalı kürəçisi;
kömür kütləsinin üyüdücü-dozalaşdırıcısı;
elektrik-kömür məmulatlarının təmizləyicisi.

Kabel istehsalı:

şüşə izolyasiyasında mikronaqilləri hazırlayan aparatçı;
naqillərin zirehdolayıcısı;
kabellərin zirehləyicisi;
kabel kütləsinin bişiricisi;
kabel məmulatlarının vulkanizatorçusu;
kabel məfillərinin izolyasiyaçısı;
isti vəziyyətdə silisium - üzvi laklarının və ftorlayların tətbiqi ilə şüşə lifləri işlərində məşğul olan naqıl izolyasiyaçısı;
20 kvt-dan yuxarı gərginlikdə kabellərin yoxlanılmasında kabel məmulatlarının nəzarətçisi;
naqillərin və kabellərin laklayıcısı;
lehimləmə və qurğuşun tərkibli ərintilərlə işlərdə məşğul olan kabel istehsalının montyoru;
məftilprokatı dəzgahının operatoru;
rezinlə, xlorvanillə və polietilenli izolyasiyaları ilə presləmə və isti vəziyyətdə ftorlaylarla məşğul olan kabellərin, plastikatlı və rezinli naqillərin presləyicisi;

ftorplast işi ilə məşğul olan plunjer pressinin presləyicisi;
kabellərin qurğuşunlaşdırılması ilə məşğul olan kabellərin qurğuşun və ya alüminium-
la presləyicisi;
kabellərin və naqillərin hopdurucusu;
səpələnən materialların ələyicisi;
yalnız qurğuşun örtüyünün çıxarılması ilə məşğul olan kabel məmulatı örtüyünün çı-
xaricisi;
kabel və naqillərin termik emalçısı;
kabellərin elektrik quruducusu;
naqillərin minalayıcısı.

Tədarük-izolyasiya və sarıma-dolama işləri:

şüşə izolyasiyası tətbiq edilən işlərdə məşğul olan izolyasiyaçı;
elektrik cihazları və aparatları üçün sarğacların sarğıçısı;
şüşə liflərinin və üzvi silisiumun tətbiq edildiyi bütün işlərdə məşğul olanlar-elektrik
cihazları və aparatları üçün sarğıçı, elektrik maşınları sarğaclarının və bölmələrinin sar-
ğıçısı və transformatorların sarğaclarının sarğıçısı;
şüşə liflərinin və üzvi silisium lakların tətbiq edildiyi işlərdə məşğul olan elektrik ma-
şınları elementlərinin dolayıcısı.

Cərəyanın kimyəvi mənbələrinin istehsalı:

kadiyumun oksidləşdirilməsi üzrə aparatçı;
qurğuşunlu akkumulyatorların istehsalında akkumulyator lövhələrinin avtoklavçı-qu-
ruducusu;
qatran töküçüsü;
pasta bişiricisi;
elementlər istehsalının izoləedicisi;
akkumulyatorların sınaqdan keçirilməsi ilə məşğul olan qələibçi-sınaqçı;
qurğuşun ərintilərindən məmulatların töküçüsü;
dəyirman maşinisti;
filizi mexaniki və yaxud flotasiya ilə zənginləşdirmə maşinisti;
quru kütlənin qarışdırıcısı (qurğuşunlu akkumulyatorlar üçün);
pasta yaxıçısı;
qurğuşunlu akkumulyator lövhələrinin üzərinə məhlul yaxılması ilə məşğul olan akku-
mulyator lövhələri yaxıçısı;
binolyar təbəqəsinin yaxılması ilə məşğul olan elektrik naqilləri üzrə yaxıçı;
çanaq lövhələrin doldurucusu;
aqlomeratların bağlayıcısı;
qurğuşun xəlitələrin əridicisi;
məhlulların hazırlayıcısı;
aktiv kütlələrin hazırlayıcısı;
manqan-sink elementləri istehsalında dəyirmanqarışdırıcısı və pres bölmələrində məş-
ğul olan fəhlələr;
civə oksidli və xlor qurğuşunlu elementlərin istehsalında məşğul olan fəhlələr;

civə və onun birləşmələrinin tətbiqi ilə cərəyan mənbələri elementlərinin istehsalında məşğul olan fəhlələr;

qurğusunlu akkumulyatorların istehsalında daşınma, qablaşdırma və yığışdırma ilə məşğul olan fəhlələr;

akkumulyator lövhələrinin kəsicisi;

qurğusunlu akkumulyatorların və batareyaların yığıcısı;

mənzəqanlı elementlərin yığılması ilə məşğul olan qalvanik elementlərin və batareyaların yığıcısı;

akkumulyatorların yığılması ilə məşğul olan qələvili akkumulyatorların və batareyaların yığıcısı;

civəli-sinkli, maqneziumlu və digər enerji mənbələrinin yığıcısı;

süzgəc presləyicisi;

şprisləyici;

lamelli akkumulyatorların və elementlərin elektrodçusu;

lamelsiz akkumulyatorların və elementlərin elektrodçusu.

XV. Radiotexnika və elektron istehsalatı

Elektron texnikasının ümumi peşələri:

vakuum aparatçısı;

qrafitləyici;

zəhərli kimyəvi materialların tətbiq edildiyi işlərdə məşğul olan kimyəvi yarımfabrikatların tədarükçüsü;

36 V-dan yuxarı gərginlikli elektrik qurğularında məşğul olan elektrotexnika cihazlarının və detallarının sınaqçısı;

radiodetalların laklayıcısı;

metallaşdırıcı-vakuumçu;

lüminessent lampalarının rənglə örtülməsi ilə məşğul olan, cihazların və detalların rəngsazı;

mikroovuntuların zənginləşdiricisi;

silisiumun və pyezokvarsın kəsilməsi ilə məşğul olan kristalların dəqiq kəsilməsi operatoru;

qumvurma ilə təmizləmə qurğularının operatoru;

elion proseslərinin operatoru;

radiokeramikanın, pyezokeramikanın, ferritlərin və kondensator bölmələrinin operatoru;

rentgenqoniometrçi;

rentgenmexanik;

dəqiq aşındırma üzrə aşındırıcı;

radiokeramikanın, pyezokeramikanın və feritlərin pardaxlayıcısı;

Yarımqeçirici cihazların, integral sxemlərin, mikrosxemlərin, mikromodulların və kvant cihazlarının istehsalı:

plazma qurğularında aparatçı;

monokristallar və lentlər üzrə aparatçı;

yarımqeçirici cihazların qaynaqçısı;

dəqiq ərintilərin töküçüsü;

yüksək voltlu qurğularda və həddən yüksək tezlikli qurğularda sınaq avadanlıqlarının sazlayıcı-quraşdırıcısı;

vakuumla tozlama proseslərinin operatoru;
diffuzion proseslərinin operatoru;
epitaksiol örtüklərin uzadılması üzrə operator;
kvant cihazlarının yığıcısı.

Radiodetal istehsalı:

Radiodetal istehsalının ümumi peşələri:

maqnit keçiricilərin kalibrçisi;
maqnit keçiricilərin sarıyıcısı;
radiodetal istehsalı texnoloji avadanlıqlarının sazlayıcısı;
epoksid qatranı kompozisiyasının hazırlanması ilə məşğul olan məhlul və qarışıq hazırlayıcısı;
maqnit keçiricilərin kəsicisi;
radio detalların gümmüsləyicisi.

Rezistor istehsalı:

operator-yığıcı;
texnoloji xətlərdə məşğul olan rezistor yığıcısı.

Kondensator istehsalı:

qaz odluluq avadanlıqlarda izolyatorların bişiricisi;
polimerzatorçu;
radiodetalların hopdurucusu.

Radiokeramika və ferrit istehsalı:

radiokeramika və ferrit töküücüsü;
yaddaş elementlərinin ferritlərdə quraşdırıcısı;
radiokeramikaların və ferritlərin kürəçisi;
tökmə kütlələrin hazırlayıcısı;
keramik xammalının və materialların çeşidləyicisi;
işlərdə quru üsulla məşğul olan keramikaların emalı üzrə dəzgahçı.

Selenli və kuporokslu düzləndiricilərin istehsalı:

aparatçı-kükürləyici;
selenin regenerasiyası üzrə aparatçı;
kükürdüün regenerasiyası üzrə aparatçı;
selen bişiricisi;
düzləndiricilərin və elementlərin ölçücüsü;
selen elementlərin qəlibçisi.

Radioaparatların və məfilli rabitə aparatlarının istehsalı:

tərkibində qurğuşun olan ərintilərlə məmulatların lehimlənməsi işində məşğul olan radioaparatların və cihazların quraşdırıcısı.

**Elektrovakuum cihazlarının istehsalı və texniki-kimyəvi işlər
Pyezotexnika istehsalı. Elektrovakuum cihazlarının istehsalı:**

yüksək tezlikli induktorda qaynaqçı;

sokol töküçüsü;

bayır armaturlarının quraşdırıcı-qurucusu;

elektrovakuum istehsalının sınaq avadanlıqlarının sazlayıcı-quraşdırıcısı;

elektrovakuum avadanlıqları istehsalının sazlayıcısı;

rəngli kineskopların maskalarının istehsalında qoruyucu örtüklər üzrə operator;

rəngli kineskopların istehsalında yığıcı-quraşdırıcı.

Texniki-kimyəvi işlər:

flüorit turşusu tətbiq etməklə pulverizatorla əl ilə akvadağın çəkilməsi ilə məşğul olan akvadırçı;

bariumun əridilməsi və sublimasiyası, maqneziumun alüminiumla əridilməsi üzrə işlərdə məşğul olan qazuducunun tədarükçüsü;

karbidləşdirici;

karbonlaşdırıcı;

lüminoforçu-ekranlaşdırıcı;

maqneziumlaşdırıcı-vakuumçu;

tutqunlaşdırıcı-vakuumçu;

katodların oksidləşdirilməsi ilə məşğul olan oksidləşdirici-vakuumçu;

bişirici-vakuumçu.

Daimi tökmə maqnitlərin və maqnit sistemlərinin istehsalı:

sobalarda, kristallaşdırıcılarda maqnit ərintilərinin töküçüsü;

tökmə maqnitlərin ilkin emalı üzrə bormaşınların operatoru;

maqnit sistemlərinin yığıcı-kökləyicisi.

Pyezotexniki istehsalatlar

Pyezokvarsın süni yetişdirilməsi və emalı:

avtoklavların enerji doldurucusu;

pyezokvars kristallarının yetişdirilməsi üzrə operator;

pyezokvars lövhələrin pardaxlayıcısı.

Suda həll olan kristalların və pyezokeramikanın emalı:

kristallaşdırma üzrə operator;

qütbləşdirici;

pyezotexniki məmulatların güümüsləndiricisi.

XVI. Tikinti materialları sənayesi

Tikinti materialları istehsalatının ümumi peşələri:

tikinti keramikası məmulatlarının, istilikkeçirməyən materialların istehsalında məşğul olan bişirmə sobalarının doldurucusu-boşaldıcısı;

keramika asbest-sement məmulatlarının, dəmir-beton və beton məmulatlarının və konstruksiyalarının, divar və düzücü materialların, istilikkeçirməyən materialların istehsalında məşğul olan avadanlıq sazlayıcısı;

dəmir-beton, beton məmulatları və konstruksiyalarında, istilikkeçirməyən materialların istehsalında məşğul olan üyüdücü.

Sement istehsalı:

*aspiratorçu;
şaxta sobalarının boşaldıcısı;
quruducu barabanların yükləyicisi;
fırlanan sobaların maşinisti (kürəçisi);
susuzlaşdırıcıların maşinisti;
xammal dəyirmanının (nəm və quru döymə) maşinisti;
kömür dəyirmanlarının maşinisti;
sement dəyirmanlarının maşinisti;
motorist-yağlayıcısı;
sement doldurucusu;
sement qablaşdırıcısı;
futerləyici-bənna.*

Asbest-sement məmulatlarının istehsalı:

*dalğalandırıcı;
hidrotermist;
təbəqə qəlibləyici maşınların maşinisti;
boru maşınlarının maşinisti;
dalğalandırıcı-dayanırıcı aqreqatlar üzrə operator;
asbest-sement təbəqə məmulatlarının hazırlanması üzrə avtomatlaşdırılmış xəttin operatoru;
asbest-sement məmulatlarının seçicisi;
asbest-sement məmulatlarının kəsicisi;
rekuperatorçu.*

Dəmir-beton və beton məmulatlarının və konstruksiyalarının istehsalı:

*beton qarışıqları komponentlərinin dozalaşdırıcısı;
beton düzücüsünün maşinisti;
qəlibləmə aqreqatının maşinisti;
titrəyişli prokat dəzgahının maşinisti;
hamarlayıcı maşınların maşinisti;
haşiyəçəkənin maşinisti;
gərgin armaturlaşdırma üçün dolayıcı maşınların maşinisti;
dolayıcı-qaynaq maşınlarının maşinisti;
həcmli-qəlibləmə maşınlarının maşinisti;
özü hərəkət edən qazla məhlul qarışdırıcının maşinisti;
dəmir-beton məmulatların və konstruksiyaların sınağı üzrə qurğunun maşinisti;
beton-məhlul qarışdırıcısının və qarışdırıcı mexanizmlərin motoristi;
ötürücü körpü motoristi;
asma arabanın motoristi;*

kasset qurğusunun operatoru;
avadanlıqları idarəetmə pultunun operatoru;
qollu konveyerin operatoru;
dəmir-beton məmulatlarının buxarlayıcısı;
əzici;
beton və dəmir-beton məmulatlarının kəsicisi;
dəmir-beton məmulatları və konstruksiyalarının qəlibçisi.

Divar və yapışdırıcı materialların istehsalı:

gips bişiricisi;
xammal, yanacaq və əlavələri boşaldıcı;
sobalardan əhəng boşaldıcısı;
çıxarıcı;
əhəngsöndürən;
xırdalayıcı;
soba doldurucusu;
özül xəndəklərin doldurucu-boşaldıcısı;
quruducu aqreqatların doldurucu-boşaldıcısı;
dəyirmançı;
əhəng dəyirmançısı;
aqloporit kürəçisi;
kürəçi (dairəvi sobalarda);
əhəng kürəçisi;
kürəçi (yerüstü sobalarda);
kürəçi (fırlanan sobalarda);
kürəçi (kameralı sobalarda);
kürəçi (tunel sobalarında);
gips-beton panellərin prokatı üzrə dəzgahın operatoru;
sobaların və quruducuların təmirində, kərpic istehsalı ilə məşğul olan sobaçı;
gil kütləsinin hazırlayıcısı;
məhlul və kütlə hazırlayıcısı;
məmulatların buxarlayıcısı;
silikat kütləsinin paylaşdırıcısı;
kürəyə məmulatqoyan;
çıxardıcı-düzücü;
süni quruducularda məmulatların quruducusu;
gips qəliblərin hazırlanması üzrə qəlibləyici-tökücü;
sement-qum kirəmitinin qəlibçisi.

Daşın emalı və daşökmə məmulatlarının istehsalı:

tökücü;
daşbişirən;
daşyonan;
daşmişarlayan;
daşın mişarlanması üzrə dəzgahların sazlayıcısı;

tunelçi;
daştökmə məmulatlarının qəlibçisi;
daş üzrə frezerçi;
daş məmulatlarının pardaxlayıcı-cilalayıcısı.

Yumşaq dam örtüyünün və hidroizolyasiya materiallarının istehsalı:

bitumun susuzlaşdırılması aparatçısı;
hopdurma aqreqatlarında aparatçı;
bişirmə tiyanlarının doldurucusu;
borşəkilli sobanın operatoru;
turboqarışdırıcının operatoru;
bitumlu materialların tökücü-gətiricisi;
mastika töküçüsü.

İstilik keçirməyən materialların istehsalı:

bitumçu;
vaqrançı;
xırdalayıcı;
xammal yandırıcısı;
istilikkeçirməyən məmulatların yandırıcısı.

Asfalt mastikası və tava daşı istehsalı:

xırdalanmış daşın və bitumun dozalaşdırıcısı;
bitumvuran qurğunun motoristi;
əl ilə götürmə və düzmə ilə məşğul olan götürücü-düzücü;
asfalt tava daşlarının qəlibçisi.

Mikaların emalı:

lakbişirən;
mikanit boruların sarıyıcısı;
mikalı plastik materialların hopdurucusu;
mikanın və mika məmulatlarının quruducusu.

XVII. Keramika məmulatları istehsalatı

Keramika məmulatları istehsalatının ümumi peşələri:

qurğuşunlu mina ilə işləyən aeroqrafçı;
quruducuları doldurub-boşaldan;
kapovçu;
gips qəliblərin töküçüsü;
materialların yandırıcısı;
çərçivəçi-təmizləyici;
anqob və mina hazırlayıcısı;
kütlə hazırlayıcısı;
ovuntuların ələyicisi;

soba vaqonetkalarında yandırmada məmulatların qoruyucu-ayırıcısı;
sobalardan məmulatların qoruyucu-ayırıcısı;
tunel və kamera quruducularında məşğul olan quruducu;
əl ilə götürmə və düzmə ilə məşğul olan götürücü-düzücü;
filtr presləyicisi;
dəzgahlarda kapsel qəlibləyicisi;
şirəbişirən.

Tikinti keramikası məmulatlarının istehsalı:

işlərin əl ilə yerinə yetirilməsində məşğul olan tikinti keramikası məmulatlarının şirləyicisi;

yanacaqverən və doğrayıcı-üydücü avadanlığın yükləyicisi;
stendlərdə sanitariya-tikinti keramik məmulatların töküücüsü;
kimyəvi aparatların töküücüsü;
tikinti keramikası məmulatlarının yandırıcısı;
qülləli quruducuların operatoru;
boruların yükləyicisi;
boruları çevirən;
kimyəvi avadanlıqların və kimyəvi aparatların yığıcısı.

Elektrokeramik məmulatların istehsalı:

gips qəliblərdən məmulatları vurub-çıxardan;
elektrokeramik məmulatların yandırıcısı;
işdə quru üsulla məşğul olan elektrokeramik məmulatların qaydaya salıcısı;
elektrokeramik məmulatların qəlibləyicisi.

XVIII. Çini və saxsı məmulatları istehsalatı:

tərkibində qurğuşun olan minalarla işləyən minalayıcı;
nəm materialların yuyulması ilə məşğul olan yuyucu;
çini və saxsı məmulatların yandırıcısı;
çapçı;
çini və saxsı məmulatların aşındırıcısı;
karborunddan olan odadavamlıların toxalayıcısı;
qurğuşunlu folqa ilə məşğul olan trafaretçi.

XIX. Şüşə və şüşə məmulatları istehsalatı

Şüşə və şüşə məmulatları istehsalatı üzrə ümumi peşələr:

möhkəmləndiricinin yuyulması ilə məşğul olan yuyub-təmizləmə aparatçısı;
bankaçı;
bortçu;
maye şüşənin bişiricisi;
üfürücü;
qızdırıcı;
xırdalayıcı-əzici;

*kvarsüfürən;
şüşəni möhkəmləndirən;
şixta doldurucusu;
sobaların yanında növbətçi (sobaçı);
kvars əridicisi;
şüşəni çəkib çıxaran maşının maşinisti;
yarma naxış ustası;
şüşəyə sığal çəkən;
şüşə kütləsinin yığıcısı;
şüşə salıcısı (döşəyici);
şüşə avtomatlarının və yarmavtomatlarının sazlayıcısı;
şüşə qəlibləyici maşınların operatoru;
şüşə istehsalında kürəçi;
üfürmə yarımavtomatının operatoru;
krokus kürəçisi;
şüşə məmulatlarının bişiricisi;
üfürmə məmulatlarının naxışçısı;
isti məmulatları bişirməyə aparən;
məmulatların sobaya qoyucusu;
şüşənin maşınlardan qopardıcısı;
vurub çıxartıcı;
krokusun və sumbatın əzicisi;
fırladıcı;
şüşəformalaşdırən və qızdıran maşınlarda düzəldici və dəyişdirici;
isti şüşənin presləyicisi;
qalınlaşdırılmış və güzgü şüşəsinin, tökmə şüşənin və isti şüşənin kəsilməsi ilə məşğul
olan şüşə məmulatlarının kəsicisi;
şüşə məmulatlarının deşicisi;
gümüşləyici;
şaxta tərtibçisi;
isti məmulatların çıxardıcısı;
şüşəüfürən;
küpə sobalarında şüşəbişirən;
vanna sobalarında şüşəbişirən;
xammal və materialların quruducusu;
flüorit turşusu ilə şüşələrin aşındırıcısı;
kvars şüşəsindən boruçəkən;
fasetçi;
fiderçi;
qəlibtutan;
şüşədən detalların qəlibçisi;
şüşəbişirən sobaların forsunkaçısı;
xolmovçu;
iri ölçülü məmulatların emalı ilə məşğul olan şüşə cilalayıcısı.*

Tikinti, texniki, mətbəx, təsərrüfat-məişət, tara və tibb şüşələrinin istehsalı:

termos kolbalarının vakuumçusu;

tripleks və blokların vakuumçusu;

ayırıcı;

oyuqların yandırıcısı;

dənəvərləşdirici;

sobaların yükləyicisi;

kolba və borucuqların lehimpləyicisi;

irrizatorçu;

güzgülərin boyaçısı;

boyaq hazırlayan;

şüşətökən;

prokat maşınının maşinisti;

şüşəformalaşdıran maşınların (mərkəzdənqaçma tökmə üsulu ilə) maşinisti;

mufelçi;

selluloid yaxıcısı;

sipərlərin yaxıcısı;

şüşə məmulatlarının yaxıcısı;

karusel maşınında qızdırıcı;

lentin, şüşənin kəsicisi;

ələyici;

şüşə məmulatlarının qaynaqçısı;

dartıcı.

Elektrovakuum şüşənin istehsalı:

formaların laklayıcısı.

Şüşə cihazların istehsalı:

vakuumçu;

tökücü;

məhlulların hazırlayıcısı;

tütün quraşdırıcısı;

civənin utilizatorçusu.

Şüşə lifin, bozalt lifin, şüşə lifli materialların və onlardan məmulatların istehsalı:

əsas texnoloji əməliyyatlarda məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr (şüşə liflərin istehsalında nəzarətçidən, modelçidən, metallaşdırılmış şüşə sapların quraşdırıcısından, optik xarakteristikanın toplayıcısından başqa).

Polimer tikinti materiallarının və məmulatlarının istehsalı:

əsas texnoloji mərhələlərdə bilavasitə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

XX. Tikinti, quraşdırma və təmir-tikinti işləri:

bilavasitə tikinti meydançasında məşğul olan armaturçu;

asfalt-betonçu (asfaltçəkən);

asfalt-betonçu (asfalt bişirən);

betonçu;
hidromonitorçu;
daşların hamarlanması və şaşkaların doğranması ilə məşğul olan yol fəhləsi;
yerqazan;
yerqazan-qazmaçı;
əhəngsöndürən;
polixlovinilli, bokelitli və digər zərərli əsaslarla işlərdə məşğul olan paslanmaya qarşı izolsayiyada izolyaçı (örtük çəkən izolyaçı);
daşyonan-qranitçi;
havanın temperaturu 25 °C dən aşağı olduğu mühitdə qoruyucu kəmərin tətbiqini tələb etməklə modullu kərpiclərin qoyulması (düzülməsi) ilə məşğul olan həmma;
kesson işlərinin bütün növlərində məşğul olan kessonçu;
yapışqançəkəmə işlərində turşuya davamçı (turşuya davamçı-yapışqançı);
viniplast işlərində turşuya davamçı (viniplastçı-turşuyadavamçı);
koprovçu;
rulon materiallarla damların üstünü örtməklə məşğul olan rulon dam örtüyü üzrə və ədəbi materiallarla dam örtüyü üzrə taxtapuşçu;
nitroboyanın, nitroemalın tətbiqi ilə pulverizasiya ilə rəngləmədə, həmçinin asfalt lakı ilə işlərdə məşğul olan rəngsaz (tikintidə);
tikinti, tikinti-quraşdırma, təmir-tikinti işlərinin yerinə yetirilməsində istifadə edilən maşınların, qurğuların və mexanizmlərin idarə edilməsi ilə məşğul olan maşinistlər;
yol montyoru;
körpüsalan;
yüksəklikdə görülən işlər və çürüməyə qarşı dayaqalara xüsusi məhlulların çəkilməsi və eyni zamanda isti halda qırlama işləri, qurğuşunla lehimləmə ilə məşğul olan rabitə quraşdırıcı-antenadüzəldən;
rabitə quraşdırıcı-kabelçi;
yüksəklikdə görülən işlər və çürüməyə qarşı dayaqalara xüsusi məhlulların çəkilməsi və eyni zamanda isti halda qırlama işləri, qurğuşunla lehimləmə ilə məşğul olan rabitə quraşdırıcı-xətçəkən;
qurğuşunla lehimləmə, polietilen və polixlorvinilli örtüklərdə kabellərin lehimlənməsi, isti qatranla işlərə, çürüməyə qarşı dayaqalara xüsusi məhlulların çəkilməsi, yüksəklikdəki işlərlə məşğul olan rabitə quraşdırıcısı-lehimçi;
polad və dəmir-beton konstruksiyalarının quraşdırılması üzrə quraşdırıcı;
üzləyici-ksilolitçi;
sintetik materiallarla üzləyici;
isti mastikalarla, sintetik yapışqanlarla və qatranlarla işlərdə məşğul olan parketçi;
qurğuşunla lehimləyici;
qumvuran;
bərکیدici taxtabəndin tədarükü ilə məşğul olan dülgər;
sualtı-texniki, qabion və faşin işlərində çay fəhləsi;
özüyərilməyən üzən maşınların və digər üzən vasitələrin istismarı və onlara xidmət üzrə çay fəhləsi;
quraşdırmada takelajçı;
sənaye kərpic borularının hörücüsü;

sənaye dəmir-beton borularının tikicisi;
boru kəməri çəkən;
turşuyadavamlularla işləyən fəhlələr;
beton səthinin əl ilə və ya pnevmatik alətlə çərtilməsi və məhlul çəkilməsi və mexanikləşdirilmiş üsulla sürtülməsi, eləcə də qapalı tutumlarda torkretləmə ilə məşğul olan malakəş;
yüksək gərginlikli hava xəttinin və kontakt şəbəkəsinin quraşdırılması üzrə xətt elektrikmontyoru;
binaların sökülməsi üzrə bina tikişlərini germetik qatranla germetikləşdirilməsi üzrə işlərdə xüsusi tikinti-quraşdırma pistaletlərindən istifadə etməklə məşğul olan fəhlələr.

XXI. Ağac emalı istehsalatları

Ağac emalı istehsalatlarının ümumi peşələri:

dəyirmançı;
quru üsulla abraziv dairələrlə işlərdə məşğul olan bıçaqitiləyən;
ağac emalında lak təbəqəsinin pardaxlanması, cilalanması və laklanması ilə məşğul olan avtomat və yarımavtomat xətlərin operatoru;
tərkibində metanol, etanol, benzol, tiliol, ksilol, stirol, mürəkkəb spirtlər olan lakların və boyaların, perxlorvinilli, qurğuşunlu və anilinli boyaların, rəng astarlarının, yuxarıda sadalanan tərkibli zəhərli maddələrin tətbiqi ilə, eləcə də nitrolaklardan və nitroboyalardan istifadə etməklə pulverizatorla rənglənməsi, yuxarıda sadalanan zəhərli maddələrdən pulverizasiya kabinələrinin yığışdırılması və təmizlənməsi, tərkibində yuxarıda sadalanan zəhərli maddələr olan lak örtüklərinin dəzgahlarda cilalanması və pardaxlanması işlərinə məşğul olan naxışçı;
quru üsulla abroziv dairələrlə işlərdə məşğul olan mişaritiləyən;
oduncağın buğlayıcı-bişiricisi;
mişarlanmış materialların, obapolun, ağac kəpəyinin əl ilə yığılması, fanerlərin düzülməsi ilə məşğul olan mişarlanmış materialların, ağac məmulatlarının və detalların düzücüsü;
“ŞLPS” tipli dəzgahlarda sintetik yapışqanlarla yapışdırılmış detalların cilalanması ilə məşğul olan ağac üzrə cilalayıcı.

Taxta-şalban hazırlanması və ağac emalı:

çərçivəçi;
untutan qurğunun və yaxud naxışvuran aparatın xidməti ilə ağac kəpəyinin torbalara doldurulması, qablaşdırılması, torbaların çəkilməsi, daşınması, yığılması və ələmə aparatlarında ağac ununun ələnməsi prosesinin idarə edilməsi ilə məşğul olan seperatorçu;
sintetik yapışqanların tətbiqi işlərində məşğul olan blokların, tədarüklərin və tikinti konstruksiyalarının birləşdiricisi (yapışdırıcısı);
taxta-şalban istehsalında məşğul olan kəsmə dəzgahında işləyən fəhlə;
əl ilə verilmə, dairəvi mişarlama dəzgahlarında, ağac yonqarı plitələrinin isti vəziyyətdə kəsilməsi işində məşğul olan dəzgahçı-mişarlayıcı;
şalbanbaşı ilə döşəyən fəhlə.

Ağac lövhələrinin istehsalı:

sintetik yapışqanların tətbiqi işlərində məşğul olan qarışdırıcı cihazın maşinist-operatoru;
sintetik qatranların, hopdurulmuş yonqarların qızdırılma prosesini aparən yüksək tezlikli cihazın operatoru;

müxtəlif tipli preslərdə ağaclıfli və ağacyonqarlı plitələrin isti preslənməsi prosesinin aparılması ilə məşğul olan ağac lövhələrinin operator-presləyicisi; termo-emalçı.

Faner istehsalı:

*bakelit plyonkası istehsalının aparatçısı;
sintetik yapışqan qatranlarının istehsalı üzrə aparatçı;
hidravlik presin ventelçisi;
qat-qat kəsən fəhlə;
sintetik yapışqanların tətbiqi ilə məşğul olan faner və spon düzəldicisi;
hopdurucu maşınlarda, vannalarda və aparatlarda məşğul olan spon hopdurucusu;
sintetik yapışqanların tətbiqi işi ilə məşğul olan yığıcı;
faner boruların yığıcısı;
sintetik yapışqanların tətbiqi işində məşğul olan faner boruların yapışdırıcısı;
sintetik yapışdırıcıların tətbiqi ilə lövhələrin yapışdırılması ilə məşğul olan lövhələrin yapışdırıcısı;
sintetik yapışqanların tətbiqi işində məşğul olan quruducu;
yandırıcı qazlarla qızdırılan quruducularda fanerin və sponun qurulmasında məşğul olan quruducu.*

Mebel istehsalı:

*moçevin-melamin plyonkanın hazırlanması üzrə aparatçı;
bəzəmə materiallarının doldurucu-paylayıcısı;
sintetik yapışqanların tətbiqi işində məşğul olan yonulmuş və qat-qat kəsilmiş sponun yığıcısı;
sintetik yapışqanların tətbiqi ilə hidravlik preslərdə detalların fanerləndirilməsi ilə məşğul olan fanerçi.*

XXII. Qamış tədarükü və ondan məmulatlar istehsalı:

*hər yerdə gedən nəqliyyatın sürücüsü;
bağlayıcı-qablaşdırıcı;
hər yerdə gedən nəqliyyatda yükləyici;
qamışın presə doldurucusu;
toplayıcı;
qamışyığan maşının maşinisti;
tayavuranın maşinisti;
kombayn maşinisti;
lövhələrin kəsicisi, traktorçu-maşinist.*

XXIII. Toxuculuq sənayesi

Pambığın, kətanın və digər lifli bitkilərin ilkin emalı:

*tresta hazırlanmasının aparatçısı;
çin maşinisti (cinçi);
tayaların asılmasında və diyirlədilməsində məşğul olan tayları qəbul edən nəzarətçi;
linterçi;*

xırmançı;
avtomatlaşmış istehsal prosesinin operatoru;
liflərin ayırıcısı;
çiyitli pambığın daşıyıcısı;
lifli xammalın daşıyıcısı;
presləyici;
trestanın hazırlayıcısı;
pambıq toxumunun dərmanlayıcısı;
tullantuların yığıcısı;
liflərin qatranlayıcısı;
toxumçu;
toxaclayıcı;
sirkələyici;
toxumların torbalara doldurulması ilə məşğul olan pambıq toxumlarının sirkələyicisi-qablaşdırıcısı;
lifli tullantuların qablaşdırıcısı;
xammalı qablaşdırıcı;
istehsal tullantularının təmizləyicisi;
çiyidli pambığın təmizləyicisi.

Toxuculuq istehsalatının ümumi peşələri:

parçanın termik emalı aparatçısı;
xalçaların əl ilə verilməsi zamanı onlara saçaqların tikilməsi ilə məşğul olan saçaqlayıcı;
appretin bişiricisi;
xovlayıcı;
kətanın çevrilməsi ilə məşğul olan məmulatları tərsinə çevirən fəhlə;
maşınların altından tullantuların çıxardılması ilə məşğul olan daraqdan tullantı çıxaran;
daraq ağzının çıxardıcısı;
daraqların birləşdirilməsi ilə məşğul olan daraqçı;
parçanı buğa verən usta;
kimyəvi məhlulların tədarükçüsü;
iynə-platinli məmulatların töküçüsü;
parafinin qəliblərə töküçüsü;
arqaçın buxarlayıcısı;
kalandrçı;
ipliyin, parçanın, pambığın, sintetik liflərin, avrov əsaslarının rəngləyicisi;
rəngləyici-hopdurucu;
parçanın mersərləşdiricisi;
ipliyin mersərləşdiricisi;
istehsalat yerlərinin süpürgəci;
yumşaldıcı-lifdidən maşının operatoru;
ütücü;
darama maşınlarının operatoru;
sıxıcı;
parçanın ağardıcısı;

ipliyin ağardıcısı;
ipliyin qaynadıcısı;
parçanın qaynadıcısı;
parçanın parafinləşdiricisi;
yuyucu;
liflərin presləyicisi;
hazır məhsulun presləyicisi;
moletlərin presləyicisi;
tullantuların və töküntülərin presləyicisi;
tullantuların presləyicisi;
tullantuların işləyib yaxşılaşdırıcısı;
töküntülərin işləyib yaxşılaşdırıcısı;
çapçı (çap maşınında işləyən fəhlə);
şvillərdə yaş iplik kələflərinin bölünməsi ilə məşğul olan iplik düzücüsü;
işdə əl ilə parçanın düzəldicisi;
xalçaların əl ilə döşəməyin elektrik bıçağı ilə kəsilməsində məşğul olan kəsici;
lif kəsicisi;
qurğusunlu lehimlərlə işlərdə məşğul olan berdlərin təmirçisi;
liflərin qarışdırıcısı;
boyalarda tərtibçisi;
parçanı qırzan;
pərdə-tül və krujeva maşınlarında makaraların dəyişdirilməsi ilə məşğul olan qoyucu-
dəyişdirici;
quruducu, quruducu-hazırlayıcı;
valların aşındırıcısı;
yaş mahn çənlərə, aparatlara və vannalara yığılmasında məşğul olan əl ilə yığıcı;
çexolçu;
ventilyasiya qurğularının təmizləyicisi;
avadanlıqın təmizləyicisi;
darayıcı aparatların təmizləyici-itiləyicisi;
şlixtqaynadan;
şlixtləyici.

Baramaçma istehsalatı:

barama pörtlədicisi;
baramasarıyan;
gişyuyan;
odonkaların doldurucusu;
barama tullantılarının bişiricisi;
həllədicilərin tətbiqi ilə işlərdə məşğul olan kələflərin toxuyucusu;
barama tullantılarının təkmilləşdiricisi.

Pambıq parça istehsalı:

lentlərin qaynadıcısı;
kaustifikatorçu;
pambıq quruducusu;

*yorğanların qaynadıcı-ağardıcısı;
barabanların darayıcısı;
ipliyin hopdurucusu;
liflərin qarışdırıcısı.*

Kətan istehsalı:

*əl ilə torbaların çeviricisi;
yaş tullantıların yığıcı-aparıcısı;
qaynadıcı-ağardıcı;
liflərin düzəldicisi.*

Yun istehsalı:

*dəmləyici;
yaylıqların pörtlədicisi;
ipliyin pörtlədicisi;
iplik əsaslarının doldurucusu;
karbonlaşdırıcı;
yunyuyan;
darama aparatlarının operatoru;
ağardıcı;
yun presləyicisi;
parça presləyicisi;
liflərin əl ilə qarışdırılması ilə məşğul olan lifqarışdırıcı;
yuyulmamış yunun çeşidləyicisi;
qırxıcı;
mahudbasan;
flotatorçu;
ipliyin emulsiyaçısı.*

İpək istehsalı:

*tullantıların pörtlədilməsi üçün kimyəvi məhlulların bişiricisi;
parçanın qızdırıcısı;
burulmuş ipəyin qızdırıcısı;
liğa qırxıcısı;
dairəvi darama maşınlarının operatoru;
darama aparatlarının operatoru;
bişirici;
xammalın yuyucusu;
xammalın hazırlayıcısı;
liğalı parçanın kəsicisi;
barama oyucusu.*

Kəndir-cüt istehsalı:

*qatran tökücüsü;
kanatçı;*

liflərin qablaşdırıcısı;
yumşaldıcı;
cüt kiplərinin bölücüsü;
kətantəmizləyən;
kanatların yığıcısı;
kanatların eşicisi;
ipliyin qatranlayıcısı.

Pambıq istehsalı:

tiftiyin və tullantıların çıxardıcısı;
pambığın boşaldıcı-brakçısı;
pambığın ağardıcısı;
pambığın qaynadıcısı;
barabanların darayıcısı;
pambığın hopdurucusu;
pambığın yuyucu-sıxıcısı;
elektrik bıçağı ilə işləyən avtoaraqatların kəsicisi;
pambığı sterilizə edən;
vatlinin quruducusu;
pambığın quruducusu;
darayıcı-təkrarlayıcı.

Qeyri-toxunma materiallarının istehsalı:

yapışdırıcı aqreqatın maşinisti;
yapışqanlayıcı;
qırxıcı;
termoyerləşdirici.

Tor toxunması:

torların qızdırıcısı;
torların və dellərin dartıcısı.

Yun-keçə istehsalı:

baş örtüklərinin appreturaçısı;
keçəbasan;
velürçü;
parçanı buğa verən;
qaynadıcı;
turşuçu;
baş örtüklərinin müəssisi;
yunyuyan;
dəriyuyan;
yerləşdirici (yerinə qoyan);
kənardüzəldən;
yun ayaqqabının müəssisi;

kürk parçasının qaynadıcısı;
fetr baş örtüklərinin naxışlayıcısı;
keçə məmulatlarının presləyicisi;
dərillərin presləyicisi;
dərillərin dərmanlayıcısı;
qəlibləyici;
keçələyici;
yunun çeşidləyicisi;
dərillərin çeşidləyicisi;
keçənin qırxıcısı;
tiftiyin qırxıcısı;
dərillərin təmizlənməsində məşğul olan məmulatların təmizləyicisi.

Trikotaj istehsalatı:

keçəbasan;
turşuçu;
ağardıcı;
qaynadıcı;
xovun hopdurucusu;
poliuretanın kəsicisi;
xovqırxan;
parçaqırxan;
parçanın, ipliğin qazanlara əl ilə yerləşdirilməsi ilə məşğul olan məmulatların yerləşdiricisi;
süni xəzin təmizləyicisi;
parçanın cilalayıcısı;
xovun elektrik üsulu ilə pardaxlayıcısı.

Toxuma xırdavat istehsalı:

qızdırıcı;
iplik ilə metal makaraların qızdırılması və preslənməsində məşğul olan qızdırıcı presləyici;
qardina, krujeva və tül maşınları üçün məkiklərə makaraların salınması və çıxardılmasında məşğul olan məkiklərin salıcısı;
"Pantograf" naxıştikən maşınının maşinisti;
qardina maşınının maşinisti;
krujeva və tül maşınlarının maşinisti;
plunjer maşınının maşinisti;
quruducu-şiril-sabitləşdirici aqreqatın maşinisti;
asetonun tətbiqi ilə avtomatlarda məşğul olan ucluqların qaytana taxıcısı;
ağardıcı;
izolyasiya lentinin kəsilməsi və maşında yapışdırılması ilə məşğul olan məmulatların kəsicisi.

Təkrar xammal emalı:

təkrar xammalın çirpib təmizləyicisi;
cır-cındırın yuyucusu;
kürk parçasının qaynadıcısı;
təkrar xammalın hazırlayıcısı;
təkrar xammalın presləyicisi;
inşaat keçələrinin keçələşdiricisi;
təkrar xammalın çeşidləyicisi;
makulaturanın çeşidləyicisi;
təkrar xammalın yenidən emalı ilə məşğul olan emulsiyaçı.

Remiz-berd istehsalı:

berdlərin dairəvi mişarla kəsilməsi və turşu tətbiqi ilə qurğuşunla lehirlənməsində məşğul olan berdlərin hazırlayıcısı;
remizlərin laklanması ilə məşğul olan remiz hazırlayıcısı;
berdlərin qatranlayıcısı.

XXIV. Yüngül sənaye**Yüngül sənaye istehsalatlarının ümumi peşələri:**

yağsızlaşdırma aparatçısı;
kəsici;
işdə üzvi həlledici əsaslı yapışqanlarla məşğul olan yapışdırıcı;
əl ilə bıçaqla və açıq kəsici qurğulu maşında kəsməklə məşğul olan kəsici;
nitroboyanın və nitrolakların tətbiqi ilə pulverizasiya ilə rəngləmədə məşğul olan rəngləyici (appreturçu);
sıxıcı;
gönlərin və qoyun dərilərinin əl ilə çərçivələrə çəkib uzadıcısı;
appreturların, emulsiyaların və lakların tərtibçisi;
kimyəvi məhlulların tərtibçisi;
dəri-xəz xammalının və yarımfabrikatların yonucusu;
kamerallı quruducularda məşğul olan quruducu;
sumbat dairələrində məşğul olan cadarlaşdırıcı.

Dəri və dəri xammalı istehsalı:

aşlama aparatçısı;
külləmə aparatçısı;
külsüzləşdirmə, yumşaltma aparatçısı;
aşılama ekstraktlarının hazırlanması aparatçısı;
nitroboyanın, üzvi həlledicilərin və polimerlərin tətbiqi ilə dərinin appretura ilə pulverizasiya vasitəsi ilə örtülməsində məşğul olan appreturçu;
dəri-xəz xammalının və aşılama üçün hazırlanmış dərilərin döşəyicisi;
yağ hopdurucusu;
gönün və texniki dərinin qızdırıcısı;
dəri-xəz xammalının konservləşdiricisi;

laklayıcı;
lak bişiricisi;
lətçi;
cod tükün, yunun və lətin yuyucusu;
dərinin yumşaldıcısı;
dərilərə tük aparan xəlitənin yaxıcısı;
xammal sallaxı;
sentrifugalarda və preslərdə dərilərin sıxıcısı;
dəri yayıcısı;
dəri gərməçisi;
dərilərin mişarlayıcı-cütləşdiricisi;
yunun və cod tükün təmizləyicisi;
çəşidləyici;
dərinin maşınlarda təmizlənməsində məşğul olan dəri təmizləyicisi;
aşılamaq üçün hazırlanmış dərinin üz tərəfinin təmizləyicisi.

Dəri ayaqqabı istehsalı:

üzvi həlledicilərin tətbiqi ilə ayaqqabının dalının və burnunun quraşdırılması ilə məşğul olan furnituranın, məmulatların və detalların yerləşdiricisi;
uzunboğaz çəkmənin boğazlarının əl ilə tərsinə çevrilməsi ilə məşğul olan tərs üzə çevirən fəhlə;

yufllu ayaqqabıda məşğul olan ayaqqabı tarımçısı;

ayaqqabı tökücsü;

ayaqqabı detallarının üzvi həlledicilərlə, əsaslı yapışqanlarla yaxılması və ayaqqabının pəncəsinin isti bişmiş qatranla yaxılması ilə məşğul olan detalların və məmulatların yaxıcısı;

“Anklepf” maşınında məşğul olan ayaqqabı qəlibçisi;

rantın tikilməsi əməliyyatında məşğul olan ayaqqabı altı detallarının birləşdiricisi;

ayaqqabı detallarının yuyucusu;

althqların oymaçısı;

ayaqqabuların qəliblərindən əl ilə çıxardıcı;

üzvi həlledicilərin tətbiqi ilə məşğul olan tonverici;

qəlibçi;

ayaqqabı frezirçisi.

Xəz və dəri-kürk istehsalatları:

su-kimyəvi emalın aparatçısı;

aşılama aparatçısı;

xəz dəriləri döyüb yumşaldan fəhlə;

yolucu;

xəzin ütüləyicisi;

xəzütüləyən;

təkrarlayıcı;

xəz xammalının konserləşdiricisi;

boyaqçı-rəngçəkən;
xəzin və kürkün dərisinin rəngləyicisi;
lətçi (bölücü);
lətin və tükün yuyucusu;
xəz dərilərin yaxıcısı;
xammalın və yarımfabrikatların yuyucusu;
dərilərin bölücüsü;
dərilərin mişarlayıcısı;
xəz dərilərin darayıcısı;
qara anilinlə boyanmış dərilərin çeşidlənməsi ilə məşğul olan çeşidləyici;
xəz dərilərin və məmulatların təmizləyicisi.

Dəri-xırdavat istehsalı:

nitroboyalarnın tətbiqi ilə pulverizasiya rənglənməsində məşğul olan məmulatların na-
xışlayıcısı;
bucaq tikən maşında sərt konstruksiyalı məmulatların tikilməsində məşğul olan dəri-
xırdavat məmulatlarının tikişçisi;
biçici;
qəlibçi.

Sərrac-yəhər istehsalı:

yəhər qaltağının şaybalarının korund dairələrlə soyulması və onların əl ilə mişarlanıb
düzəlməsi ilə məşğul olan yəhər qaltağının hamarlayıcısı;
yəhərin qəlibə çəkilməsi ilə məşğul olan tarımçı;
dartıcı;
yəhər qaltağının şəbəkə (lekal) üzrə düzəlməsi ilə məşğul olan yəhər qaltağının geydi-
ricisi;
kəmərlərin tikicisi;
dərinin ovuşdurub yumşaldıcısı;
biçici;
məmulatların əl ilə qəliblərdən çıxardıcısı;
qəlibçi.

Dəridən texniki məmulatların istehsalı:

dəri zolaqlarının dartıcısı;
məmulatların kəsicisi;
rifelçi;
əyirici qollarının çıxardıcısı.

Qıl-şotka istehsalı:

tükün və qılın qaynadıcısı;
dönmənin ülgüc ilə götürülməsi ilə məşğul olan qılın və tükün qarışdırıcısı;
qılın və tükün yuyucusu;
ülgücün köməyi ilə hüzmələmədə məşğul olan şotkaların və fırçaların kəsicisi;

*ağardıcı;
tükün kəsicisi;
tükün çıxardıcısı.*

Aşılama-ekstrakt istehsalatı:

*aşılama-ekstrakt istehsalında əsas texnoloji əməliyyatlarda məşğul olan bütün ixtisas-
lardan aparatçılar;*

*kimyəvi xammalın aparatlara doldurucusu;
antrasenin, naftalinin və fenolların əridicisi;
maye ekstraktın töküçüsü;
sulfitləşdirici;
buxarlandırıcı aparatların tənzimləyicisi;
şirə çənlərinin təmizləyicisi.*

Tikiş istehsalatı:

*çəkisi 4 kq-dan artıq olan ütü ilə işlərdə məşğul olan hamarlayıcı, ütüləyici;
toksik maddələrlə işləyən yapışdırıcı;
süni xəzdən, şüşə pambıqdan, şüşə liflərdən, asbest toxumadan məmulatların hazırlan-
masında məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;
açıq kəsən qurğulu lent maşınlarında məşğul olan biçici, kəsici.*

Paraşüt istehsalı:

*benzin və asetonla, uayt-spirtlə işlərdə məşğul olan yuyucu;
paraşütlərin yığıcısı.*

Süni dəri istehsalı:

*piqmenti parçalama aparatçısı;
kondensasiya aparatçısı;
rulonların əl ilə çıxardılmasında süni dərinin, zəmsanın və tekstovintin yuyulması ilə
məşğul olan yuyucu-aparatçı;
rekuperasiya aparatçısı;
lak əsaslarının sintezi aparatçısı;
qarışdırma aparatçısı;
yaymaçı;
rezin qarışıqlarının yaymaçısı;
cır-cındır qaynadan, tədarükün və məmulatların kəsicisi;
qruntlayıcı;
kalandrovçu;
texnoloji prosesin nəzarətçisi;
rəngsaz-vulkanizatorçu;
rəng silən;
süni dəri hazırlama aqreqatının maşinisti;
rezin qarışdırıcısının maşinisti;
kalandr maşinisti;*

elektrik bıçaqlarında, qırağı kəsik və açıq kəsici qurğulu kəsmə maşınlarında məşğul olan materialların kəsicisi;

torçu;

şəkil basmaçısı.

XXV. Yeyinti sənayesi

Yeyinti məhsulları istehsalının ümumi peşələri:

qaynatma ilə duz istehsalında, şərab turşusu xammalının və tartarat turşusunun hazırlanmasında məşğul olan buxarlandırma aparatçısı;

sintetik yuyucu vasitələrin istehsalında məşğul olan dozalaşdırma aparatçısı;

pektin istehsalında məşğul olan pıxtalaşdırma aparatçısı;

şərab turşusu və tartarat turşusu istehsalında məşğul olan kristallaşdırma aparatçısı;

tartarat turşusu istehsalında məşğul olan neytrallaşdırma aparatçısı;

tartarat turşusu istehsalında məşğul olan qaztəmizləmə aparatçısı;

karbon anhidridi alma aparatçısı;

bitki yağları, spirt istehsalında məşğul olan distillə aparatçısı;

piy və yağların saflaşdırılması aparatçısı;

sintetik yuyucu vasitələrin istehsalında məşğul olan xammalın hazırlanması və yarım-fabrikatların və məhsulların buraxılması aparatçısı;

şərab turşusu xammalı və tartarat turşusu istehsalında məşğul olan ayırma aparatçısı;

sintetik yuyucu vasitələrin istehsalında məşğul olan qarışdırma aparatçısı;

sintetik yuyucu vasitələrin, quru oksidləşdirilmiş nişastanın və quru qarğıdalı yemlərinin və yağının istehsalında məşğul olan sulfidləşdirmə aparatçısı;

şərab turşusu xammalı və tartarat turşusu sintetik yuyucu vasitələrinin istehsalında məşğul olan qurutma aparatçısı;

miscellanın süzülməsində, bitki yağları, şərab turşusu xammalı və tartarat turşusu istehsalında məşğul olan süzmə aparatçısı;

çəlləkçi-qablaşdırıcı;

əl ilə yükləmə-boşaltma işlərində məşğul olan xammalın və yarım-fabrikatların yaymaçısı, bişiricisi;

yumşaq taranın damğavurarı;

avtomatdozator olmayanda turşularla, cövhərlərlə, nişasta südü ölçüləri ilə işlərdə, şəkli dəyişmiş nişasta, ferment və delikates sousların istehsalında və ədviyyatların hazırlanmasında məşğul olan dozalaşdırıcı;

xırdalayıcı;

buz tədarükçüsü;

sintetik yuyucu vasitələri, marqarin və mayonez, parfümeriya, tartarat turşusu, furfol istehsalatlarında, eləcə də hisxana kameralarının, qızartma sobalarının yüklənməsi və boşaldılmasında məşğul olan yükləyici-boşaldıcı;

dəniz heyvanı dərisinin duzlayıcı;

əl ilə unun və qəndin, pambıq toxumlarının tökülməsi ilə məşğul olan tökücü;

xörək duzu istehsalında məşğul olan bançı;

süd şəkəri istehsalında məşğul olan kristallaşdırıcı;

pivənin qablara tökülməsində məşğul olan nəzarətçi;

qaynadılmış duz istehsalında məşğul olan nasos qurğularının maşinisti;
 parfümeriya istehsalında, sirkə istehsalında məşğul olan süzmə-qablaşdırma
 maşınlarının maşinisti;
 silgi maşınlarının maşinisti;
 dəniz heyvanı dərisinin lətinin təmizləyicisi;
 şərab turşusu xammalının və tartarat turşusunun istehsalında məşğul olan dəyirmançı;
 konservlər üçün xammalın yuyulmasında, cəmdək və quş içalatının yuyulmasında, duz-
 lu balığın yuyulmasında məşğul olan ərzaq xammalının yuyucusu;
 çiy qarğıdalı nişastası istehsalında məşğul olan maşın və avadanlıqların sazlayıcısı;
 xırda daşların doğrayıcısı;
 mexanikləşdirilmiş və mexanikləşdirilməmiş qızartma sobalarına və aparatlarına qul-
 luqla, yarımfabrikatların, ərzaqın, dənin, yarmanın, paxlaluların, qəhvənin emalında, ba-
 lıq və balıq məhsullarının qızardılmasında məşğul olan qızardıcı;
 çəllək emalı ilə məşğul olan tüstüverən;
 taranı paraqfinləyən;
 zirzəmilərdə işləməklə pivə istehsalında, parfümeriya istehsalında, likör-araq istehsa-
 lında mayenin qəbulu ilə sintetik yuyucu vasitələrin istehsalında məşğul olan qəbuledici-
 təhvilverici;
 dekstrin istehsalında, quru südün ələnməsində məşğul olan ələyici;
 şəkər pudrası, kakao, ammonium tozu ilə işdə, pektin istehsalında, göbələk tellərinin
 üyüdülməsində, balıq ununun üyüdülməsində məşğul olan üyüdücü;
 maya istehsalında məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;
 dəndöyən;
 mexaniki ötürücü olmadıqda balıq unu və piyinin təmizlənməsində, unüyütmə-yarma
 və qarışıq yem istehsalında məşğul olan seperatorçular;
 süd istehsalında mehtərələrin boşaldılmasında, pivənin çənlərə doldurulmasında,
 marqarin, mayonez və sirkə istehsalında məşğul olan doldurub-boşaldıcı;
 şokolad kütləsinin əl ilə yüklənib-boşaldılmasında məşğul olan qarışdırıcı;
 qoruyucu təbəqələrin, tara təmiri müəssisələrində torbaların seçilməsi ilə məşğul olan
 çeşidləyici-seçici;
 quruducu kameralara xidmətə xəndək quruducularında fosforların, mayanın, paxlalı-
 ların, meyvələrin qurudulması ilə, Benno-Şilda aparatlarında və dördlenti quruducu Ka-
 rusel aparatlarında və yarımfabrikat-konsentrat quruducularında yarımfabrikatların-
 konsentratların, dənin və yarmanın qurudulması ilə odlu quruducularda yetişmiş meyvə-
 lərin və giləmeyvələrin qurudulması və balığın, aqarın, aqar studenin, krimsin, trepan-
 qın, qalaturiyanın, midiyanın və qrebesokun, soba və quruducu cihazlarda dəniz kələmi-
 nin qurudulması ilə, qaynadılmış duzun qurudulması ilə məşğul olan quruducu;
 xəmiryoğuran;
 parfümeriya mayələrinin qablara tökülməsi, səpələnən kosmetikanın əl ilə qablaşdırıl-
 ması, yuyucu vasitələr istehsalında məşğul olan qablaşdırıcı;
 parfümeriya mayələrinin süzülməsində, arasıkəsilməz istehsalatda, piy və cecənin sü-
 zülüb saxlanması məşğul olan süzücü;
 marqarin və mayonez istehsalında balıq sənayesinin sahilboyu emalı müəssisələrində
 piyin soyudulması ilə məşğul olan soyuducu;

şəkər tozu, təmizlənmiş şəkər, tartarat turşusu, qaynadılmış duz, tük-pərqu xammalı istehsalında məşğul olan sentrifuqaçı.

Şərab, spirt və likör-araq məmulatlarının, pivə və alkoqolsuz içkilərin istehsalı:

pektin istehsalında məşğul olan spirtin distilləsi və saflaşdırılması aparatçısı;

çəlləkqatranlayan aqreqatın maşinisti;

maya doğrayan aqreqatın maşinisti;

şirə və şirin içki (suslo) emalçısı;

texnoloji tutumların və taraların texnoloji emalçısı;

şərab, spirt, likör, araq məhsulları və pivə istehsalında bilavasitə məşğul olan fəhlələr;

şərabçılıq tullantılarının emalçısı;

süzgəclərin kənarlarının nizamlayıcısı;

maya hazırlayan.

Çörəkbişirmə istehsalatı:

səpmə maşinisti;

sürmə maşınlarının maşinisti;

bilavasitə sobaların yanında məşğul olan çörəkbişirən:

metal qəliblərin və təbəqələrin polimerzatorçusu;

tutumu 300 l-dən artıq sürülən xəmir taşağı olan, dövrü fəaliyyət göstərən xəmiryoğuran maşına xidmətlə məşğul olan xəmiri içəri daxil edən.

Makaron istehsalı:

uzun boruvari makaron yarımfarikatlarının kəsicisi.

Qənnadı istehsalatı:

çay pektininin emalı üzrə aparatçı;

kütlənin əl ilə yüklənməsi və boşaldılması işlərində məşğul olan karamelin və drajenin cilalayıcısı;

kütlənin əl ilə ayrılmasında məşğul olan karamelçi;

pektinin pıxtalaşdırıcısı;

əl ilə yoğurmaqla məşğul olan halva yoğurucusu;

"xolodok" həblərinin formalaşdırılması ilə məşğul olan qəlibçi;

pektinin ayırıcısı.

Nişasta-patka istehsalı:

dekstrin (nişasta yapışqanı) alma aparatçısı;

nişastanı hissələrə ayıran aparatçı;

nişastanı təmizləyən aparatçı;

çökdürmə aparatçısı;

sulfat turşusu hazırlayan;

nişastanı turşulaşdıran;

qarğıdalı dəninin cövhərini çıxaran.

Qənd istehsalı:

kəllə qəndləri çıxarıb-doğrayan;
kəllə qəndlərin ağardıcısı;
parça qəndin hazırlayıcısı.

Qurudulmuş meyvə və tərəvəzin yeyinti konsentratlarının, qəhvə məhsullarının və ədviyyatların istehsalı:

sirkə emalı aparatçısı;
dənləri partladan;
sirkə mayaçısı;
həll olunan qəhvə xəttində qurutma operatoru;
ədviyyatların hazırlanmasında məşğul olan fəhlələr;
konsentratlar üçün qatışıq tərtibçisi;
qıcqırdıcı;
qələvi buxar aqreqatının operatoru.

Tütün-maxorka və fermentasiya istehsalatı:

tütün-maxorka və fermentasiya istehsalatlarında məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr.

Efir yağı istehsalı:

efir yağlı xammalın fermentasiyası aparatçısı.

Çay istehsalı:

çaybükmə maşınlarının maşinisti;
pres-qəliblərin doldurucusu;
pres-qəliblərin hazırlayıcısı;
buğaverən;
çayqurudan;
fermentləşdirici.

Parfümeriya-kosmetika istehsalatı:

civə presepitatlı krem istehsalında məşğul olan kosmetika kütləsinin bişiricisi;
parfümeriya kompozisiyalarının və mayələrinin hazırlayıcısı;
dənəvər kosmetikanın hazırlanmasında məşğul olan kosmetik vasitələrin hazırlayıcısı.

Yağ-piy istehsalı:

etanolamin qurğusunun aparatçısı;
aparatçı-ekstraktçəkən;
furfurol hazırlanması aparatçısı;
piyləri hissələrə ayıran aparatçı;
hidrogençi;
hidrotatorçu;
hidrogenizatorçu;
kürəçi;

yuyucu vasitələr üçün əsas hazırlayan;
katalizatorçu;
lanolinçi;
sabunbişirən;
rənghazırlayan;
salomas bişirən;
regeneratorçu;
yuyucu vasitələr qatışıqının tərtibçisi.

Xörək duzunun çıxarılması və istehsalı:

yaymaçı;
duzu buğa verən;
duzqıran;
duz istehsalında zənginləşdirmə qurğusunun maşinisti;
duz kombaynının maşinisti;
duz yıqan kombaynının maşinisti;
göldə duz çıxarma aqreqatlarının maşinisti;
mexaniki vərdənə maşinisti;
hovuzlarda duz yükləyicisi;
hovuzları hazırlayan;
göldə yol gözətçisi;
yeraltı işlərdə məşğul olan bütün peşələrdən fəhlələr;
duzlu suyu kimyəvi təmizləyən reaktorçu;
duz kürəkləyicisi;
skipçi;
duz kombaynında boruçu.

Unüyütmə-elevator, yarma və qarışıq yem istehsalatları:

yayıcı;
məhsulu əzən;
xırdalayıcı;
dozatorçu;
tökücü;
taxılqurudan;
toxumların kalibrçisi;
yarma sovurucusu;
yarma çeşidləyicisi;
maqnitçi;
pnevmatik yükləyici-boşaldıcının maşinisti;
samanpresləyən və tayavuran maşının maşinisti;
melasirovçu;
dəyirmançı;
taxılıvuyan;
mexaniki kürəyin motorçusu;

taxıl təmizləyən;
taxıl döyən;
saman presləyicisi;
zənginləşdirmə qatışıqlarının hazırlayıcısı;
taxılı buğa verən;
qarğıdalı toxumunu dərmanlayan;
ələyici;
silos hazırlayıcısı;
yumşaq taranın qablaşdırıcısı.

Ət və süd sənayesi

Ət məhsullarının istehsalı:

vakuüm-hidravlik və pnevmatik qurğuların aparatçısı;
hidroliz və buxar qurğularının aparatçısı;
yem hazırlamaq üzrə aparatçı;
yeyinti piylərinin istehsalı aparatçısı;
texniki xammalın emalı üzrə aparatçı;
sümük ununun istehsalı üzrə aparatçı;
ələvə məhsulların termik emalı aparatçısı;
texniki yun xammalının kimyəvi emalı üzrə aparatçı;
kalipsolin istehsalı üzrə aparatçı;
qəssab;
blanşirçi-qovurmaçı;
kolbasa məmulatlarının bişiricisi;
bulyon kubikləri üçün ətibişirən;
damarçı;
baytar sanitarı;
kolbasa məmulatlarının qızardıcısı;
ət və ət məhsullarının duzlayıcısı;
bulyon kubikləri üçün kütlənin hazırlayıcısı;
təbii kolbasa örtüyünün hazırlayıcısı;
düzümlərin hazırlayıcısı;
kolbasa məmulatlarının hisləyicisi;
yemləyici;
xammalın əl ilə yüklənib-boşaldılmasında məşğul olan kutterovçu;
iribuynuzlu mal-qara cəmdəklərinin iri hissələrindən və başdan ətin sümükdən ayrılması ilə məşğul olan ət ayırıcısı;
kolbasa məmulatlarının bişiricisi;
vetsanbrak emaledicisi;
kolbasaların qoruyucu örtüklərlə hazır şəkllə salıcısı;
ələvə məhsulların oda vericisi;
piyəridən;
mal-qara qəbuledicisi;
xam piy və sümüüyün yuyucusu;

*albumin istehsalında məşğul olan fəhlələr;
yapışqan və jelatin istehsalında məşğul olan fəhlələr;
sürtkü yağları istehsalında məşğul olan fəhlələr;
sanitar sallaqxanalarında məşğul olan fəhlələr;
texniki fabrikatların istehsalında məşğul olan fəhlələr;
gönkonservləşdirmə istehsalında məşğul olan fəhlələr;
ələvə məhsulların çeşidləyicisi;
sümüklərin mişarlayıcısı;
xammalın əli ilə yüklənməsində məşğul olan ət məhsullarının doğrayıcısı;
xam piyin çeşidləyicisi;
fərs qarışdırıcısı;
tullantuların, qanın, bağırsaqların və onların tullantularının çıxarılması ilə məşğul olan köməkçi fəhlələr.*

Quş emalı:

*soyuducu karusel vannanın aparatçısı;
yumurta kütləsi üçün quruducu qurğunun aparatçısı;
dovşan sallaqı;
quş cəmdəyinin mumlayıcısı;
tüklərin dozalaşdırılması ilə məşğul olan dozalaşdırıcı;
tükyolan maşının maşinisti;
tük-lələk ayırıcı maşının maşinisti;
tük emalı maşınının maşinisti (universao);
əməliyyatları əl ilə yerinə yetirməklə məşğul olan melanjçi;
yastıq üzvlərini tük-lələklə dolduran;
quş cəmdəklərinin ütücüsü;
diri quş və dovşanları təhvil verənlərdən qəbuledici-çeşidləyici;
tük-lələk xammalını təhvil verənlərdən qəbuledici;
diri quş və dovşanları konveyerə qəbul edən;
yem hazırlayan;
mum kütləsinin hazırlayıcısı;
quşkəsən;
tük-lələk qatışıqının hazırlayıcısı;
tük qarışıqının tərtibi ilə məşğul olan qatışdırıcı;
tük-lələk xammalının quruducusu;
dovşan dərilərinin quruducusu;
tükyığan;
qəfəsləri təmizləyən;
tük məmulatlarının təmizləyicisi.*

Yağ, pendir və süd istehsalı:

*quru süd istehsalı aparatçısı;
südü və digər süd xammalının qatulaşdırılması üzrə aparatçı;
süd şəkəri istehsalı aparatçısı;
tunel konveyer yarımavtomat sobalara xidmətlə məşğul olan vaflıçı;*

şirəbişirən;
əl ilə defrostasiya ilə məşğul olan süd məhsullarının defrostatçısı;
dondurma bərkidicisi;
qursaq tozunun və yeyinti pepsinin hazırlayıcısı;
əl işlərində məşğul olan dondurma hazırlayıcısı;
pendirin yuyulması və təmizlənməsi ilə məşğul olan yumşaq pendir hazırlayan;
kolbasa pendirinin hissə vericisi;
açıq tiyanlarda yağın əridilməsində məşğul olan yağ əridicisi;
pendiri silib-yuyan;
pendiri parafinləyən;
mexanikləşmiş sahələrdə məşğul olan süd məhsullarının separatorçu-hazırlayıcısı;
mexanikləşmiş sahələrdə məşğul olan yumşaq pendirin qarışığının hazırlayıcısı;
süd şəkərinin quruducusu;
iri pendirlərin istehsalında məşğul olan pendirtutan;
pendirduzlayan;
termostat və xladostat avadanlıqları ilə məşğul olanlar.

Balıq sənayesi

Balıq sənayesi donanması:

balıq sənayesi donanmasının bütün növ dəniz, çay və göl gəmilərində üzən, zavod və bazalarında, soyuducularda, doklarda və emalatxanalarda üzmə heyəti və bütün peşələrdən olan (yunqa və şagirdlərdən başqa) fəhlələr.

Qeyd. Balıq sənayesi donanmasının çay və göl gəmilərində, yeniyetmələr özügetməyən nəqliyyat və buksir gəmilərindəki işləri əvəz etmədən matros vəzifəsində işləyə bilərlər.

Balıq, yengəc, dəniz heyvanı və dəniz məhsullarının çıxarılması, emalı və təkrar emalı:

piyi vitaminləşdirən aparatçı;
piyin və qara ciyərin hidrolizasiyası aparatçısı;
piyi şüalandıran aparatçı;
balıq sənayesinin sahil emal müəssisələrində məşğul olan pasterizasiya və sterilizasiya aparatçısı;
takelaj hazırlayıcısı;
alqinat natriumun hazırlayıcısı;
manit hazırlayan;
ov alətləri ləvazimatının hazırlayıcısı;
pat hazırlayan;
torlu ov alətlərinin hazırlayıcısı;
balığı hissə verən;
sahilboyu ov ovlayan;
vətəgə maşın və mexanizmlərinin maşinisti;
göl maşın və mexanizmlərinin maşinisti;
yengəc emalçısı;
dəniz məhsullarının doldurulması və donunun açılmasında krevetlərin, trepanın, qreboşokun, kalmarın və digər dəniz məhsullarının doğrulması ilə məşğul olan dəniz məhsulları emalçısı;

dəniz heyvanlarının emalçısı;
balıq emalçısı;
aqar studeninین ağardıcısı;
sahil balıq emalı müəssisələrində əl prestləmə xidmətlə məşğul olan presçi- sıxıcı;
balıq ununun presləyicisi;
üzmə vasitələrinin qəbuledicisi;
ov ləvazimatlarının təmirçisi;
göl təsərrüfatının balıqçısı;
hisəvermə kameralarına xidmətdə məşğul olan fəhlələr.

Konserv istehsalı:

sterilizasiya aparatçısı;
sulfidləşmə aparatçısı;
bankaların əl ilə silkələnməsi ilə məşğul olan vibratorçu;
yayıcı;
süzmə-doldurma avtomatlarının maşinisti;
xammalın hazırlayıcısı;
meyvələrin qələvi ilə təmizləyicisi.

XXVI. Poliqrafiya istehsalatı

Qəlib prosesləri:

çap qəliblərinin vulkanizatorçusu;
qalvantopçu;
çap qəliblərinin oymaçısı;
əl ilə yığıcı;
sətirtökənyığma maşınlarında yığıcı;
not oymaçısı;
tökücü;
dərin çap qəliblərinin yerinidəyişdirən;
dərin çap qəlibləri silindrinin cilalayıcısı;
fleksoqrafiya çap üçün qəliblərin yığıcısı;
stereotipçi;
klişe aşındırıcısı;
dərin çap qəliblərinin aşındırıcısı;
litofset qəliblərinin cilalayıcısı;
fotosinkoqraf.

Çap prosesləri:

tunclayıcı;
tunclayıcı maşınlarda, metalloqrafiya və dərin çap maşınlarında məşğul olan çap ma-
şınlarında çapçı-köməkçisi;
dərin çap-çapçısı;
metalloqrafiya basmalarının çapçısı;
metalloqrafiya çapının çapçısı.

Kitabça bağlama-üzləmə və bəzək prosesləri:

laklama-yapışqanlama maşınının maşinisti;

kəsicici maşınların maşinisti;

qaynar üsulla naxışlamada məşğul olan çapçı-naxışbasan.

Şrift istehsalı:

şrift oymaçısı;

şrift məhsulunu komplektləşdirici;

şrift məhsulunu düzəldən.

Ümumi peşələr:

metalloqrafiya və dərin çap sexlərində məşğul olan uyğunlaşdırıcı;

metalloqrafiya və dərin çap qəliblərinə şrifttökmə məhsuluna və tipoqrafik ərintiyə nəzarətlə məşğul olan yarımfabrikatların və hazır məhsulun nəzarətçisi;

boyaqəzən;

yığma, stereotip, şrifttökmə sexlərində (sahələrində), aşındırma sahələrində, dərin çap sexlərində (sahələrində) avadanlığın, metalloqrafik çap və tunclayıcı maşınlarında daima sazlama işləri ilə məşğul olan poliqrafiya avadanlığının sazlayıcısı;

rəngləmə stansiyasının operatoru;

val töküücüsü;

preparatorçu;

tunclayıcı maşınlarda, metalloqrafiya və dərin çap maşınlarında və aqreqatlarda məşğul olan qəbuledici.

XXVII. Nəqliyyat

Nəqliyyatın bütün növlərinin ümumi peşələri:

relslərin və bəndlərin komplektləşməsi ilə məşğul olan məmulatların və alətlərin komplektləşdiricisi;

liman və körpülərdə yükləmə-boşaltma işləri ilə məşğul olan mexanizator;

neft daşıyıcıları yüklərinin qəbuledicisi (qəbul edən-təhvil verən);

ballyüstradların bəzəyi ilə məşğul olan fəhlələr;

sıx sürtkü yağlarının istehsalında məşğul olan fəhlələr;

elektrik avadanlıqlarının təmiri ilə məşğul olan çilingər-elektrik;

kontakt şəbəkəsinin elektrik montyoru.

Dəmiryol nəqliyyatı və metropoliten:

yolun və sını qurğuların cari saxlanması və təmiri üzrə briqadir (sərbəst);

drezin sürücüsü;

keçid üzrə növbətçi;

yolayırıcı postunun növbətçisi;

stansiya üzrə növbətçi;

post üzrə növbətçi;

park üzrə növbətçi;

çəşidləmə təpəsi üzrə növbətçi;

yolaçı;
 vaqon bölüşdürən dispetçer;
 lokomotiv dispetçeri;
 stansiya (manevr) dispetçeri;
 qatar (qovşaq) dispetçeri;
 enerji dispetçeri;
 drenajçı;
 parovoz ocaqçısı;
 depoda paravoz ocaqçısı;
 konduktor;
 cərəyanverən;
 körpü ustası;
 vaqonlarda texniki xidmət məntəqəsinin ustası;
 enerji təczihəti sahəsinin ustası;
 yolun və torpaq döşəmələrin cari saxlanması üzrə növbətçi;
 elektrovoz maşinisti;
 teplovoz maşinisti;
 paravoz maşinisti;
 avtomotrisin maşinisti;
 motovoz maşinisti;
 motor-vaqon qatranının maşinisti;
 özüyəriyən dəmiryol kranının maşinisti;
 yol maşın və mexanizmlərinin maşinisti;
 zumpf aqreqatının maşinisti;
 yuyucu qurğunun maşinisti;
 qumötürən qurğunun maşinisti;
 döndərici və qaldırıcı maşın - körpünün maşinisti;
 yuyucu-buxarverici stansiyanın maşinisti;
 eskalator maşinisti;
 refrijerator qatranının mexanikləri;
 sərnişin qatranının (seksiyasının) mexanik-briqadiri;
 hərəkətdə olan qatranların yuyucu-xidmətçisi;
 döndərici dairənin motorçusu;
 şlak yığışdırıcı qurğunun motorçusu;
 mexanikləşdirilmiş yükləmədə, boşaltmada, şpalların daşınması və dəyişdirilməsində,
 keçirici, körpü və qoruyucu bruslarda, relslərdə, yolaçıran ötürücülərin çarpaz və digər
 elementləri ilə, şpalı elektroşpal boyunaltı ilə vurmaqla, relslərin bağlama şəklində yığıl-
 ması ilə, dərin və nəm kəsiklərin qazılması, onlarda dayaqqların qurulması və sökülməsi
 ilə, dibin planlaşdırılması və bərkidilməsi, yol ötürücülərinin təmizlənməsi ilə məşğul olan
 yol və süni qurğuların cari saxlanması və təmirində yol montyorları və digər fəhlələr:
 defektoskop vaqonunun sazlayıcısı;
 yolölçən vaqonunun sazlayıcısı;
 yol maşın və mexanizmlərinin sazlayıcısı;
 yükdaşıyan;
 dəmir yollarını və süni tikililəri yoxlayan;
 defektoskop arabasının operatoru;

*yol ölçüləri üzrə operator;
mərkəzləşdirmə postunun operatoru;
vaqonların texniki baxışı məntəqəsinin operatoru;
çəşidləyici təpənin operatoru;
stansiya üzrə növbətçi yanında operator;
vaqon baxıcısı;
vaqon baxıcı-təmirçisi;
qatar elektromontyoru;
qatar elektromexaniki;
kükürdlü neftin doldurulması və boşaldılması işlərində məşğul olan vaqon plomblayıcı;
boruların deşici-üfürücüsü;
sərnişin vaqonunun bələdçisi;
xidməti-texniki vaqonun bələdçisi;
yük müşayiət edən bələdçi;
işlək vəziyyətdə olmayan lokomotiv və sərnişin vaqonlarını müşayiət edən bələdçi;
paravozların tiyanlarının yuyucusu;
sisternləri yuyub-buxara verən;
vaqonların hərəkət sürətinin nizamlayıcısı;
vaqonların ayrılmadan təmiri ilə məşğul olan fəhlələr;
bərpa işləri ilə məşğul olan fəhlələr;
çəşidləmə təpələrində vaqonun yavaşdırıcılarının təmizlənməsi ilə məşğul olan fəhlələr;
işarəverən;
qatarların tərtibçisi;
eskatora xidmət və təmir üzrə çilingər-elektrik;
odluğu təmizləməklə məşğul olan şlakçı və parovozların üfürücüsü;
təchizedici;
kontakt şəbəkəsinin, dartı yarımstansiyalarının və yüksəkvolttu xətlərin təmiri və xidmətində, SCB qurğularına və çəşidləyici təpələrə xidmətdə məşğul olan elektrik mexaniki və elektrik montyoru;
elektrik montyoru-releçi.*

Dəniz donanması:

*sahil bosmanı;
sahil matrosu;
bütün növ donanmanın üzən heyəti;
dəniz limanlarında yükləmə-boşaltma işlərini yerinə yetirən kompleks briqadaların fəhlələri (doker-mexanizatorlar, doker-krançılar);
talman (qəbuledici-təhvil verən).*

Çay donanması:

*bütün növ donanmanın üzən heyəti;
liman fəhləsi;
liman fəhlə-krançısı.*

Mülki aviasiya:

*uçma aparatlarına xidmət edən aviasiya mexaniki (motorçu);
uçma təlim xidmətinin aviasiya mexaniki;*

paraşüt-qəza-xilasedici vasitələr üzrə aviasiya mexaniki;
səyyar təmir üzrə aviasiya mexaniki;
REİA (radio-elektro və işıq avadanlığı) üzrə aviasiya mexaniki, aviasiya motorçusu,
aerodom fəhləsi;
su-yağ qızdırıcısı;
uçuş aparatlarının yuyucusu;
motorçu-akkumulyatorçu;
projektorçu;
mülki aviasiyanın uçuş-qalxma heyətinin işçiləri;
paraşütlərin yığıcı-təmirçisi;
təyyarələrin enməsinin işıq-texnika sisteminə xidmət üzrə elektrik mexaniki;
elektrik avadanlığının təmiri üzrə elektrik mexaniki.

Avtomobil nəqliyyatı və şose yolları:

avtoqudronatorların maşinistləri;
avtoqreydlərin maşinistləri;
asfalt-beton döşəyicilərinin maşinistləri;
şinlərin montajçısı.

Şəhər elektrik nəqliyyatı:

tramvay sürücüsü;
trolleybus sürücüsü;
siqnal nişanları ilə iş aparılan yerlərdə çəpərləmə, yolun üst tikiliş konstruksiyasının
montajı, demontajı və təmiri ilə məşğul olan yol montyoru.

XXVIII. Rabitə

antenaçı-dirəksi;
kabelçi-lehimləyici;
poçt vaqonlarının bələdçisi - elektromontyoru;
qurğusunun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar (lehimləmə, qurğusundan mufta, əlcək və digər
məmulatlar hazırlanması, kabeldən qurğusunun əl ilə soyulması, qurğusunun qışalı kabelin
çəkilməsi, dartılması, sarınması və ona xidmət edilməsi, işlərdə, həmçinin polietilen və
polixrolvinli örtüklərdə kabellərin təmiri və qaynağı ilə məşğul olan fəhlələr;
ötürücü radio, radioteleviziya, radiorele stansiyalarında (mərkəzlərində) və kosmik
rabitə stansiyalarında yüksək tezlikli qurğulara xidmətlə məşğul olan fəhlələr;
xidmət göstərilməyən gücləndirici məntəqələrdə (XGM) avadanlıqların təmiri və pro-
filaktikası ilə məşğul olan fəhlələr;
radiooperator;
rabitənin kanalizasiya qurğularına xidmət edən fəhlələr;
rabitənin yeraltı obyektlərində məşğul olan fəhlələr;
göndərişlərin, torbaların, məktub bağlamalarının, dövrü mətbuatın, əlavə assortimentli
yüklə dolu yeşiklərin qəbulu, verilməsi, emalı və çeşidlənməsi, həmçinin bu göndərişlərin
rabitə müəssisələri, poçt vaqonları, aeroportlar və gəmilərlə mübadiləsi ilə məşğul olan
rabitə fəhlələri;
şəhər (yerli) telefon rabitəsinin xətt tikililərinin və abonent qurğularının elektrik montyoru;

kənd telefon rabitəsinin (KTR) və radiolaşdırmanın xətt tikililəri və abonent qurğularının elektrik montyoru;

şəhərlərarası rabitə xətlərinin elektromontyoru;

stansiya radioavadanlıqının elektrik montyoru;

stansiya televiziya avadanlığının elektrik montyoru;

elektrikqidalandırıcı qurğuların elektrik montyoru.

Qeyd. Radiotranslyasiya və telefon xətlərində daxili naqillərin və abonent qurğularının quraşdırılması, xidməti və təmiri işlərinə yeniyetmələr elektrik montyoru qismində cəlb oluna bilər.

XXIX. Kənd təsərrüfatı

baytar-sanitar;

damazlıq ayğırlara xidmət üzrə mehtər;

barama toxumu zavodlarında məşğul olan fəhlələr;

damazlıq buğalara xidmət üzrə operator (maldar);

qoşulan kənd təsərrüfatı maşınlarında qoşquçu;

tiryək xaşxaşı plantasiyalarında məşğul olan fəhlələr;

quyularda, peyin şirəsi quyularında, sisternlərdə və digər tutumlarda məşğul olan fəhlələr;

istixanaların daxilində məşğul olan fəhlələr;

pambığın əl üsulu ilə suvarılmasında məşğul olan fəhlələr;

tütünün yığılması, daşınması və ilkin emalı ilə məşğul olan fəhlələr.

Qeyd. 17 yaşdan az olmayan: yeniyetmə oğlanların - 1.4 t.q. yuxarı sinfə aid traktorlardan başqa özügedən kənd təsərrüfatı maşınlarının bütün növlərində; qızların - SK - 5, SK - 6, SKD-5, KS-, RKS-6 markalı kombaynlarda və 0.6 t.g. olmayan sinfə aid traktorları sürmək üçün qəbul olunmuş qaydada vəsiqəsi olduqda, əməyinin tətbiqinə icazə verilir.

XXX. Bədii və zərgərlik məmulatlarının, musiqi alətlərinin istehsalı

Ümumi peşələr:

moçevino-formaldehid minalarla, qurğuşun tərkibli boyalarla, həmçinin nitrolakların, nitroboyaların və nitrominaların tətbiqi ilə pulverizasiya rəngləmədə məşğul olan bədii və zərgərlik məmulatlarının laklayıcısı, podnos laklayıcısı və musiqi alətlərinin laklayıcısı-rəngsazı;

bədii və zərgərlik məmulatlarının töküçüsü;

elektrik sobasına retort yüklənib və boşaldılması ilə məşğul olan rəsm kömürünün yandırıcısı;

qurğuşun tərkibli boyalarla, həmçinin nitroboyalar və nitrominaların tətbiqi ilə pulverizatorlarla rəngləməklə məşğul olan rəngsaz;

qiymətli metalların regeneratörçüsü.

Zərgərlik-filiqran istehsalatı:

savatın tədarükçüsü;

gümüş üzrə savatçı.

Metaldan bədii məmulatların istehsalı:

çəkisi 10 kq-dan artıq olan iri məmulatların qəliblənməsi ilə məşğul olan bədii tökmənin qəlibçisi.

Ağacdən, kapo-köklərdən və tozağacı qabığından bədii məmulatların istehsalı:

nitrolakların tətbiqi ilə pulverizasiya ilə boyamada məşğul olan ağac məmulatlarının pardaxlayıcısı; aşındırıcı.

Təraş istehsalatı:

təraşçı; brilyantların və almazların yuyucusu.

Daşdan bədii məmulatların istehsalı:

pərgar və yaxud lent mişarlarında işlərin yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan daş mişarlayıcısı;

pərgar və yaxud lent mişarlarında daşların mişarlanması ilə məşğul olan daş üzrə bıçaqçı; çəkisi 10 kq-dan artıq olan məmulatların emalı ilə məşğul olan daş üzrə tokar; sərt süxur materiallarının emalında məşğul olan cilalayıcı-pardaxlayıcı.

Sümükdən və buynuzdan bədii məmulatların istehsalı:

buynuz lövhəciklərinin düzəldicisi; bünuz yonqarlarının üyüdücüsü; pərgar mişarında işin yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan sümüyün və buynuzun mişarlayıcısı.

Heykəltəraşlıq məmulatlarının istehsalı:

qaynaq işlərində məşğul olan misgər-zərbçi.

Rəng astarı kətanının və kartonun istehsalı:

quru sink ağardıcılarının oxlanması ilə, sintetik emulsiyaların hazırlanması ilə məşğul olan rəng astarı tərkiblərinin bişiricisi.

Musiqi alətlərinin istehsalı:

buxarlandırma aqreqatlarında və möhkəmlətmə sobalarında məşğul olan musiqi alətləri detallarının əyicisi; quru üsulla abraziv dairələrlə məşğul olan sədəf emalçısı.

XXXI. Mədəniyyət müəssisələri, idarələri və təşkilatları

Kinostudiyalar, telestudiyalar, radiotelemərkəzlər, səradioverilişi evləri, kinosurət istehsalatı, kinoprokat, kinolaboratoriya:

nitroboyalarnı, işıqsaçan boyaların və başqa oxşar boyaların tətbiqi ilə pulverizasiya rənglənməsində məşğul olan butaför-dekurator; rəngləyici-hidrotipçi;

qurğusun qletin və kronun tətbiqi ilə multiplikasiya üçün boyaların hazırlanmasında məşğul olan boyaqəzən;

nitroboyaların, nitrolakların, işıqsaçan boyaların tətbiqi ilə pulverizasiya rənglənməsində məşğul olan rəngsaz-dekordinator;

üzvi həlledicilərin və kinoyapışqanların tətbiqi ilə işlərdə məşğul olan neqativ quraşdırıcısı;

üzvi həlledicilərin və kinoyapışqanların tətbiqi ilə işlərdə məşğul olan pozitiv quraşdırıcısı;

pirotexnik-silahçı;

maqnit zolaqların şirələyicisi.

Qramofon vallarının istehsalı

Dəyirman-xırdalama sexi:

qaynatma aparatçısı;

dəyirman-xırdalama sexlərində məşğul olan xammalın hazırlanması və yarımfabrikatların və məhsulun buraxılması aparatçısı;

xırdalayıcı.

Presləmə sexi:

plastik kütlədən məmulatların quru üsul ilə cülalanmasında məşğul olan tökmə və presləmə məmulatlarının emalçısı.

Mədəni-maarif təşkilatları:

vəhşi heyvanlara qulluq edən fəhlə.

Reklam-tərtibat və maket işləri:

nitroboyaların, işıqsaçan boyaların və başqa oxşar boyaların tətbiqi ilə pulverizasiya rənglənməsində məşğul olan teatr-quruluş maketlərinin maketçisi;

dixloretanın, poliefir qatranlarının, işıqsaçan boyaların tətbiqi ilə işlərin yerinə yetirilməsində, eyni zamanda nitroboyaların tətbiqi ilə pulverizasiya rənglənməsində məşğul olan, reklamların bəzənməsi üzrə rəssam-icraçı;

dixloretanın, işıqsaçan boyaların tətbiqi ilə məşğul olan şlifçi.

XXXII. Kommunal təsərrüfatı və məişət xidməti

Su kəməri-kanalizasiya təsərrüfatı:

kanalizasiya qurğularının təmiri ilə məşğul olan bənna;

pıxtalaşdırıcı;

ozonatorçu;

fırlanan barabanlı quruducu sobaların operatoru;

aerotenklərdə operator;

biosüzgəclərdə operator;

lil sahələrində operator;

metantenalarda operator;

kanalizasiya qurğularında məşğul olan dırılducu hovuzlarda operator;

qumtutan cihazlarda operator;

qumtutan və piytutan cihazlarda operator;
şəbəkədə operator;
təmizləyici qurğuların operatoru;
kanalizasiya qurğularında məşğul olan süzgəc operatoru;
emşerlərdə operator;
suvarma və süzmə sahələrində operator;
çöküntünün təmizlənməsi qurğularında operator;
çöküntünün susuzlaşdırılması qurğularında operator;
çöküntünün qurudulması qurğusunun operatoru;
xlorator qurğusunun operatoru;
xlorator və ozonator avadanlığının təmiri ilə məşğul olan çilingər-təmirçi.
Qeyd. Avadanlığa məsafədən idarəetmə üsulu ilə xidmət edən operatorlar kimi yeni-
yemələrin əməyindən istifadə etmək olar.

Şəhərin, qəsəbələrin və yaşayış məntəqələrinin qaz təsərrüfatı:

buxarlandırıcı qurğunun aparatçısı;
qazbölüşdürən stansiyanın məşinisti;
qazqoder stansiyasının operatoru;
qaz avadanlığının istismarı və xidməti üzrə çilingər;
elektrik-qaz qaynaqçısı-keçirici.

Camaşırxanalar:

ütüləyici;
sertrifuqalarda alt paltarlarının sıxıcısı;
yuyucu məhlulların hazırlayıcısı;
alt paltarlarının yuyucusu;
çirkli alt paltarlarının çeşidlənməsində məşğul olan çeşidləyici;
ixtisaslaşdırılmış camaşırxanalarda məşğul olan alt paltarlarının quruducusu.

Hamamlar:

Trapların təmizlənməsi ilə məşğul olan hamamçı.

Şəhərlərin sanitariya təmizlənməsi:

məişət zibilxanalarında, tökülmə stansiyalarında, yağış suları kanalizasiyalarının tə-
mizlənməsində məşğul olan fəhlələr*

Dəfn xidməti:

katafalçı;
kremasiya sobasının məşinisti;
dəfn xidmətinin sanitari.

Paltarın kimyəvi təmizlənməsi və rənglənməsi:

yağsızlaşdırma aparatçısı;
rəngləyici;
buxarlayıcı-presləyici;

*ləkətəməzləyəən;
quruducu;
həlleedicilərlə təməzləyəən.*

XXXIII. Səhiyyə, tibb-əmək ekspertizası təşkilatları, baytarlıq idarələri, tibbi elmi tədqiqat və təhsil müəssisələri, bakteriyalar və viruslu preparatların istehsalı üzrə müəssisələr və əczaçı fabrikləri

Səhiyyə və tibb-əmək ekspertizası təşkilatları:

təcili və təxirəsalınmaz tibbi yardım stansiyalarının (bölmələrinin) səyyar tibb heyəti; vəərəm, infeksiyon, dəri-zöhrəvi və psixi xəstələrlə, xroniki alkoqolizmdən və narkomaniyadan əziyyət çəkən xəstələrə xidmətlə məşğul olan işçilər;

uşaq psixiatriya, psixonevrologiya təşkilatlarında, əqli və fiziki cəhətdən qüsurlu olan uşaqlar üçün təşkilatlarda məşğul olan işçilər;

leproz (leprozəleyhinə) təşkilatlarda, palatalarda, izolyatorlarda, kabinetlərdə və məntəqələrdə məşğul olan işçilər;

barooperasiya və çoxyerli barokameralarda məşğul olan işçilər;

annesteziya-reanimasiya, reanimasiya və intensiv terapiya bölmələrində (palatalarında) məşğul olan işçilər;

rentgenologiya (o cümlədən flüorografiya), rentgenoradiologiya təşkilatlarında və struktur bölmələrində məşğul olan işçilər;

zəhərli və çox güclü maddələrlə məşğul olan aptek anbarlarının işçiləri;

patoloji anatomiya bölmələrində, prozektorlarda, meyitxanalarda və vivariumlarda məşğul olan işçilər;

qanın, meyit əzalarının və toxumaların konservasiyasında məşğul olan işçilər;

hidrogen-sulfidli, kükürdlü, karbonlu, naftalan və radonlu vanna otaqlarına xidmətlə məşğul olan işçilər;

hidrogen-sulfid sularının hazırlanmasında məşğul olan işçilər;

palçıqların, ozokeritin gətirilməsi, qızdırılması, hazırlanması və buraxılması ilə və brezentlərin yuyulması ilə məşğul olan fəhlələr;

hidrogen-sulfidi, kükürdlü, karbonhidratlı və radonlu vanna otaqlarında məşğul olan orta və kiçik tibb heyəti;

tibb-məhkəmə ekspertizasının orta və kiçik tibb heyəti.

Tibbi elmi tədqiqat təşkilatları və təhsil müəssisələri, səhiyyə təşkilatlarının laboratoriyaları:

xüsusi təhlükəli infeksiya, bakterologiya, virusologiya, dərin mikoz və eksperimental sifilis laboratoriyalarında (bölmələrində), zəhərli və çox güclü maddələr istifadə olunan işlərdə məşğul olan işçilər;

meyit toxumalarının, əzalarının, qanın konservasiyası üzrə laboratoriyalarda, patomorfolojiya laboratoriyalarında (bölmələrində, şöbələrində), vivariumlarda, volyerlərdə məşğul olan işçilər.

Əczaçılıq fabrikləri (istehsalları):

zəhərli və çox güclü maddələrlə işlərdə məşğul olan işçilər.

Bakteriyalı və viruslu preparatların istehsalı üzrə müəssisələr:

bakteriyalı və viruslu preparatların istehsalında məşğul olan işçilər;

prodüsent və titraj heyvanlarına qulluq edən işçilər;

yoluxulmuş materiallarla işlərdə, eləcə də xəstə heyvanlara xidmətlə məşğul olan işçilər.

Baytarlıq təşkilatları:

yoluxucu və yaxud yoluxma şübhəsi olan materiallarla işlərdə, eləcə də xəstə heyvanlara xidmət və onların baytarlıq təşkilatlarında müalicə ilə məşğul olan işçilər.

XXXIV. Əyani tədris vasitələrinin istehsalı

ovçu;

histologiya, hitologiya, embriologiya və patologiya üzrə işlərdə çalışan fəhlələr;

meyitlərin emalı aparılan sexlərdə məşğul olan, eləcə də meyit materiallarının daşınmasında, emalında məşğul olan fəhlələr;

nəm preparat hazırlanmasında, maserasiyada və mikrokəsiklərdə çalışan işçilər.

XXXV. İqtisadiyyatın bütün sahələri üzrə ümumi peşələr

avtoklavçı;

qurğuşunlu akkumulyatorların doldurulması və təmiri ilə məşğul olan akkumulyatorçu;

çənlərin və digər iri həcmli tutumların qatranlaşması ilə məşğul olan antikorroziyaçı;

əhəngin söndürülməsi aparatçısı;

kimyəvi məhlulların hazırlanması aparatçısı;

xlorlaşdırma aparatçısı;

bunkerçi;

antiseptiklərin bişiricisi;

asfalt kütləsinin bişiricisi;

bitum bişiricisi;

qatranın bişiricisi;

dalğıcı;

avtomobil sürücüsü;

çirkab və bərk töküntülərin zibil quyularından və heyvanların meyitlərinin çıxarılması ilə məşğul olan yükdaşıyıcı;

qazçı;

qaz generatorçusu;

qazqoruyan;

asetilen qurğusunun generatorçusu;

metal məmulatlarının yapışqanlayıcısı;

deqazatorçu;

dezaktivatorçu;

dezinfeksiyaçı;

rentgen-qammaqrafiya defektoskopçusu;

dozimetrçi;

odunçu;

yanacaqın və yağlama materiallarının doldurucusu;

yanğınsöndürənlərin doldurucusu;
külün əl ilə təmizlənməsində məşğul olan külçü;
balonların sınaqçısı;
texnoloji peşələrin qazançısı, ocaqçısı və əl ilə yükləməklə qatı yanacaqqla işləyən qazanlara və sobalara xidmətlə məşğul olan istehsalat peşələrinin qazançısı;
istehsalatda qazanların və sobaların isti təmirində məşğul olan bənnə-soba düzəldən;
yapışqançı;
kolorçu;
buğurqadçı;
insan orqanizminə güclü təsir göstərən maddələrin analizi, tətbiqi və sınağı ilə məşğul olan kimyəvi analiz laborantı;
plastik kütlənin töküçüsü;
avtoqaldırıcının maşinisti;
süxurların dondurulması üzrə ammiak-soyuducu qurğunun maşinisti;
vaqonçevirənin maşinisti;
vaqontəmizləyənin maşinisti;
havatəmizləyici və havasorucu qurğuların maşinisti;
havabölişdürücü qurğuların maşinisti;
qazvuran maşınların maşinisti;
qaz generatorlu stansiyaların maşinisti;
daxiliyanma mühərriklərinin maşinisti;
tüstü sorucularının maşinisti;
kompresor qurğularının maşinisti;
buxar və suqızdıran qazanlara xidmətlə məşğul olan qazanxana maşinisti (ocaqçı);
kran maşinisti (krançı);
qaldırıcı-maşinist;
üzən pnevmatik və hidravlik yükləyici və boşaldıcı maşinisti;
skreper maşinisti (skreperçi);
soyuducu qurğuların maşinisti;
ştabel formalaşdırıcı maşının maşinisti;
ekskovator maşinisti;
eksqauster maşinisti;
zəhərli maddələrlə, kanalizasiya məhlulları ilə çirklənmiş iş geyimlərinin xüsusi çamaşırxanalarda təmiri, təmizlənməsi və yuyulması ilə məşğul olan iş geyimlərinin yuyulması üzrə maşinist;
kimyəvi və neft məhsulları taraların yuyulması, etilli benzinlə işləyən detalların, hissələrin və motorların yuyulması, assenziyasiya maşınlarının yuyulması, həmçinin qabların dezinfeksiya edilməsi ilə məşğul olan yuyucu;
yüksək gərginlik elektrik mühərriklərinə xidmətlə məşğul olan elektrik mühərriki motoristi;
balonların maye xlorla və sıxılmış qazla doldurulması ilə məşğul olan balon doldurucusu;
sianidli məhlulların neytrallaşdırıcısı;
yeraltı kameralarda və tunellərdə su kəmərləri və avadanlıqlara xidmətlə məşğul olan su kəməri kanalizasiyası şəbəkələrinin yoxlayıcısı;

sobaların, qazanların, çalovların və digər avadanlıqların bacalarının təmirində oda-davamlılarla məşğul olan fəhlə;

civə lehiminin hazırlanması və bu lehimdə lehimləmə işləri ilə məşğul olan lehimləyici; isti metalın tökülməsi və yayılmasında, qurğusunun, berilin və onların xəlitələrinin əridilməsi sahələrində, eləcə də I, II, III sinif təhlükəli olan kimyəvi maddələrin açıq tətbiqi yerlərində, təhlükəli və toksik yüklərin emalı zamanı nəqliyyatın bütün növlərində bilavasitə məşğul olan yardımçı (nəqliyyat) fəhlələr;

presləyici;

plastik kütlədən məmulatların presləyicisi;

balon qəbuledicisi;

optik kvant generatorlarının tətbiqi ilə məşğul olan işçilər;

radioaktiv maddələrlə və ionlaşdırıcı şüalanma mənbələri ilə məşğul olan işçilər;

çaxır, spirt, likör-araq məhsullarının və pivənin saxlanması və ticarəti ilə məşğul olan işçilər;

radiotezlikli elektromaqnit sahələri generatorlarının nizamlanması, sazlanması, sınaqdan keçirilməsi və xidməti ilə bilavasitə məşğul olan işçilər;

partlayış təhlükəli maddələrin hazırlanması, saxlanması, daşınması və tətbiqi ilə əlaqədar istehsalatlarda və işlərdə çalışan işçilər;

açıq civənin tətbiqi ilə əlaqədar olan bütün növ işlərdə çalışan fəhlələr;

pnevmatik alətlərin tətbiqi ilə bütün növ işlərdə məşğul olan fəhlələr;

sualtı və dalğıcı işlərində xidmətlə məşğul olan fəhlələr;

şüşə plastiklərin və onlardan məmulatların istehsalında, əsas texnoloji əməliyyatlarda məşğul olan fəhlələr (nəzarətçi, optik xarakteristikaları əldə edənlərdən başqa);

sintetik yağ əvəzedicilərinin, detergentlərin və incə yuyucu vasitələrin istehsalında əsas texnoloji mərhələlərdə və texnoloji avadanlıqlara xidmətlə məşğul olan fəhlələr;

silahların atəş üsulu ilə sınaqdan keçirilməsi ilə məşğul olan fəhlələr;

daim 67 №-li lakin tətbiqi işlərində məşğul olan fəhlələr;

ağaclarda çürüməyə və yangından mühafizə olunmasına qarşı xüsusi tərkibli məhlulların hopdurulması ilə məşğul olan fəhlələr;

zəhərli kimyəvi maddələrin hazırlanması, daşınması və istifadə olunması işlərində məşğul olan fəhlələr;

çirkab və zibil quyularından çirkabların əl ilə çıxarılması, sənaye kanalizasiya şəbəkələrinin və duzluqların təmizlənməsi ilə məşğul olan fəhlələr;

işdə peklə məşğul olan fəhlələr;

etil məhsulu istifadə olunan işlərlə məşğul olan fəhlələr;

yanacaq-sürtkii və partlayıcı materiallar, zəhərli kimyəvi maddələr, turşular və qələvilər, xlor və xlorlu əhəngi olan ixtisaslaşdırılmış anbarlara xidmətlə məşğul olan fəhlələr; yüksəklikdə işləyən fəhlələr;

bilavasitə bokslarda, insektariyalarda, vivariumlarda işləyən fəhlələr;

zavod şəraitində lokomotiv və motorlu vaqonların hərəkət sınaqlarında məşğul olan fəhlələr;

bilavasitə isti plitələrdə, qənnadı sobalarında və elektrikbişirici şkaflarında məşğul olan fəhlələr;

qəbuledici televiziya antenalarının radiomontyoru;

işlənmiş yağların regeneratörçüsü;

sıxılmış qazın süzülməsi, neft məhsulları ilə məşğul olan süzücü-tökücü;
avadanlığın hərəkətdə olan hissələrinin, avtomobil nəqliyyatının, dəmiryolu stansiyalarında vaqonların detal və hissələrinin, toxuculuq istehsalında texnoloji avadanlıqların yağlanması ilə məşğul olan yağlayıcı;

təkərlərin sökülməsi və yağlanması zamanı zəhərli kimyəvi maddələrin, çürümüş zibillərin və assenzli yüklərin daşınması, etilli benzinlə işləyən avtomobillərin təmiri ilə məşğul olan çilingər;

yeraltı qaz kəmərlərinin istismarı və təmiri üzrə çilingər;

qəza-bərpaetmə işlərinin çilingəri;

kanalizasiya şəbəkəsinin, su kəmərinin və xüsusi çamaşırxanaların təmiri ilə məşğul olan çilingər-santexnik;

freon və ammonyak kompressorlarının və soyuducu qurğuların təmiri və sınaqdan keçirilməsi ilə məşğul olan çilingər-təmirçi;

etilli benzinlə işləyən motorların sınağı stansiyalarında texnoloji avadanlıqların təmiri ilə, yeraltı kameralarda, tunellərdə və gəmilərin daxilində metallurgiya və kimya istehsalatlarında, sexlərində və istehsal sahələrində, plastik kütlə məmulatları istehsalatlarında, xüsusi çamaşırxanalarda, isti iş sahələrində, kanalizasiya qurğularında təmirlə məşğul olan çilingər-təmirçi;

lakların və zamaskaların tətbiqi ilə məşğul olan lakların və boya tətbiçisi;

tərkibində benzold, metanol və onların dervitləri (mürəkkəb spirtlər, tölülöl) olan etil, sellüloz, epoksid qatranı, poluetan birləşmələri əsasında, həmçinin tərkibində qurğuşun olan rənglər və həmçinin "sirman" rəngləri olan boyaların, lakların və zamaskaların tətbiqi ilə məşğul olan lakların və boyaların tətbiçisi;

takelajçı;

tökmə sexlərinin tunellərində, isti iş sahələrində, dəyirman-elevator və qarışıq yem istehsalatlarında şpeklərə, lentli, dişli və digər transportyorlara xidmət ilə məşğul olan transportyorçu;

tökmə, metallurgiya və kimya istehsalatlarında, sexlərində və istehsal sahələrində taxta-şalban hazırlanmasında və kimyəvi maddələrin daşınmasında yük nəqliçisi;

metallurgiya və kimya sexlərində, işin isti sahələrində, plastik kütlə məmulatların istehsalında, poliqrafiya istehsalında, pambığın, yunun ilkin emalı və təkrar xammalın yenidən emalı otaqlarında, I, II, III sinif təhlükəli kimyəvi maddələrdən açıq halda istifadə edilən sahələrdə çalışan istehsal binalarının süpürgəçisi;

ictimai tualetlərin yığışdırılması ilə məşğul olan xidməti otaq süpürgəçisi;

dənəvari aşındırıcı maddələrlə işlərdə, baliqların taralara yığılmasında, mətbəə xidmətlərinin və şrift məhsullarının qablaşdırılmasında məşğul olan yığışdırıcı-qablaşdırıcı;

vaqonçevirənin quraşdırıcısı;

qazanların, sisternlərin, çənlərin, neftdaşıyan gəmilərin və digər tutumların piydan, neft məhsullarının və kimyəvi məhsulların qalıqlarından təmizlənməsi ilə məşğul olan təmizləyici;

boru təmizləyicisi;

sobaların və qaz bacalarının təmizləyicisi;

tozyığan və havadəyişdirici sistemin təmizlənməsi və təmiri ilə məşğul olan təmizləyici;

xəlitə düzəldicisi;

quru üsulla abraziv dairələrinin tətbiqi ilə cilalanma işlərində məşğul olan cilalayıcı;

elektrodçu;

liftlərin təmiri və texniki xidməti ilə məşğul olan elektromexanik;

bilavasitə metallurgiya və kimya istehsalatlarında, sexlərində və istehsal sahələrində məşğul olan elektrik avadanlıqlarına xidmət üzrə elektrik montyoru;

bilavasitə metallurgiya və kimya istehsalatlarında, sexlərində və istehsal sahələrində, çamaşırxanalarda, yeniyetmələr üçün müəyyənləşdirilmiş normadan artıq ağırlığın qaldırılması və hərəkət edilməsi ilə əlaqədar bütün növ işlərdə avadanlıqların təmiri ilə məşğul olan elektrik montyoru.

Qeyd. *Əgər siyahıya fəhlə peşələri ümumi ad altında daxil edilibsə, məsələn: boruların soyuq halda prokatı üzrə yaymaçı poladəridən, quyuların əl ilə qazılması qazmaçısı və s., onda 18 yaşına çatmamış şəxslərin əməyinin tətbiqinin qadağan edilməsi həmin peşələrin alətlərinə, köməkçilərinə və böyük fəhlələrinə şamil edilir.*

Maddə 251. Yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyət qoyulan işlər

1. Yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdə.

2. 16 yaşından 18 yaşadək 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-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

5. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

1. Yaşı 18-dən az olan işçilərin sağlamlığının mühafizəsi və əxlaqi kamilliyinin inkişafı məqsədi ilə qanunverici tərəfindən onların əməyinə müəyyən məhdudiyətlər müəyyənləşdirilmişdir. Bu məhdudiyətlər ilk növbədə müəyyən ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması ilə əlaqədardır. Yeniyetmələr (15 yaşından 18 yaşınadək işçilər) üçün təhlükəsiz fəaliyyət növünün əsas prinsipləri aşağıdakılar hesab edilir:

- işin yeniyetmənin yaş və funksional imkanlarına uyğunluğu;
- işin yeniyetmənin boyuna, inkişafına və sağlamlığına mənfi təsir göstərməməsi;
- özü və ətrafdakılar üçün xəsarət və zədələrin yüksək təhlükəliliyinin istisna edilməsi;
- yaşı 18-dən də olan işçinin orqanizminin yüksək həssaslığına istehsalat mühitinin təsirinin uçuotu.

2. Qanunverici AR ƏM-in 251-ci maddəsinin 2-ci hissəsində 16 yaşından 18 yaşına-dək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız müəyyən normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsinin (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilməsi imkanını nəzərdə tutur. Yaşı 18-dən az olan işçi üçün yol verilə bilən normalar həddi işin xarakterini, əməyin ağırlıq göstəricilərini, yeniyetmələrin cins tərkibini nəzərə alır. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsinin a) bəndində kişilər üçün başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramadək olan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kq-dək olan əşyaların bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması nəzərdə tutulur. Qadınlar üçün isə bu norma b) bəndində nəzərdə tutulmuş və müvafiq olaraq 10 və 5 kq təşkil edir. Bu qədər yük normasının əl ilə daşınması və hündürlüyə qaldırılması müntəzəm olmamalıdır, yəni bu iş digər işlərlə eyni zamanda aparılmalıdır. Rusiya əmək qanunvericiliyinə əsasən, daşınması və qaldırılması yol verilə bilən həddə olan yüklərlə fəaliyyət növünün müddəti gün ərzində 4 saatdan çox olmamalıdır. Təəssüf ki, Azərbaycan qanunvericisi bu müddəti nəzərdən qaçırmış və nə şərh edilən maddənin müvafiq hissələrində, nə də digər normativ-hüquqi aktlarda bunu qeyd etməmişdir.

AR ƏM-in 251-ci maddəsinin 2-ci hissəsinin "c" və "ç" bəndlərində bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınan və yüklənmiş təkərlü araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə daşınan əşyaların ümumi çəkisinin norması verilmişdir. Bu rəqəmlər müvafiq olaraq 10 və 15 kq-dır. Göstərilən normalardan artıq yükün əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması və ya arabaya artıq güc sərf edilməsi işlərinə yeniyetmələrin cəlb edilməsi qadağandır.

3. Qadın orqanizmi kişi orqanizminə nisbətən fizioloji cəhətdən zəif olduğundan qanunverici 16 yaşadək qızların da yük daşınmasına cəlb edilməsi üçün normalar müəyyənləşdirmişdir. Lakin burada bir cəhətə xüsusilə diqqət yetirilməlidir. Müəyyən həddə ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə 16 yaşınadək qızlar yalnız öz razılıqları ilə cəlb edilə bilərlər. 16 yaşınadək qızlar üçün nəzərdə tutulan normalar aşağıdakı kimidir:

- əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınan yüklərin çəkisi 5 kq-dan artıq olmamalıdır;
- bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılan əşyanın çəkisi 3.3 kq-dan artıq olmamalıdır;

– başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınan əşyaların çəkisi 3.3 kq-dan çox olmamalıdır;

– başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılan əşyaların çəkisi 1,7 kq-dan artıq olmamalıdır;

4. Şərh edilən maddənin 4-cü hissəsində qanunverici yaşı 16-dan az olan qızların orqanizminin fizioloji quruluşunu nəzərə alaraq onların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsini qadağan edir. Burada yükün hansı çəkiddə olmasının heç bir önəmi yoxdur. Fikrimizcə, maddənin bu hissəsi ilə 3-cü hissəsi arasında ziddiyyət vardır. Çünki 3-cü hissədə qanunverici qeyd edir ki, 16 yaşadək qızlar öz razılıqları ilə 251-ci maddənin 2-ci hissəsinin "a", "b", "c" bəndlərində nəzər-

də tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilərlər. Maddənin bu hissəsinin məzmunundan aydın olur ki, yaşı 16-dan az olan qızlar öz razılıqları ilə bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 3,3 kq-dan (yəni 10 kq-ın 1/3-i) çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması işinə cəlb edilə bilərlər. Ümidvarıq ki, qanunverici gələcəkdə bu ziddiyyəti aradan qaldıracaq və qanun normasının birmənalı başa düşülməsinə köməklik göstərəcəkdir.

5. AR ƏM-in 251-ci maddəsinin 5-ci hissəsi blanket xarakterlidir, yəni orada göndərici norma nəzərdə tutulur. Maddənin məzmunundan göründüyü kimi, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı AR NK tərəfindən təsdiq edilir.

“Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin tətbiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli, 122 № li Fərmanının icrasını təmin etmək məqsədi ilə AR NK 2000-ci il 24 mart tarixli, 58 nömrəli “Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı təsdiq edilmişdir. Siyahıya aşağıdakı işlər daxil edilmişdir (əlavəyə bax): dağ-mədən işləri, metropolitenlərin, tunellərin və xüsusi təyinatlı yeraltı qurğuların tikintisi, geoloji-kəşfiyyat və topoqrafiya-geodeziya işləri; metallurgiya istehsalatı (qara metallurgiya və əlvan metallurgiya); neftin, qazın, şistlərin və kömürün emalı, sintetik neft məhsullarının, neft yağlarının və sürtkülərin hasilatı; kimya istehsalatı; neftkimya istehsalı; mikrobiologiya istehsalatı; dərmanların, tibbi, baktoreoloji və bioloji preparatların, materialların istehsalı; maşınqayırma və metal emalı; gəmiqayırma və gəmi təmiri; uçuş aparatlarının, mühərriklərin və onların avadanlıqlarının istehsalı və təmiri; elektrotexnika sənayesi; radiotexnika və elektron istehsalatı; tikinti materialları sənayesi; keramika məmulatları istehsalı; çini və saxsı məmulatları istehsalatı; şüşə və şüşə məmulatları istehsalatı; tikinti, quraşdırma təmir-tikinti işləri; ağac emalı istehsalatları; qamış tədarükü və ondan məmulatlar istehsalı; toxuculuq sənayesi; yüngül sənaye (ümumi peşələr, dəri və dəri xammalı istehsalı; dəri ayyaqaçı istehsalı; xəz və dəri-kürk istehsalatları; paraşüt istehsalı, süni dəri istehsalı və s.); yeyinti sənayesi (ümumi peşələr; spirt və likör-araq məmulatlarının, pivə və alkoqolsuz içkilərin istehsalı; çörək bişirmə istehsalatı; makaron istehsalı, yağ-piy istehsalı və s.); poliqrafiya istehsalatı (qəlib prosesləri, çap prosesləri, sriфт istehsalı, kitabça bağlama-üzləmə və bəzək prosesləri, ümumi peşələr); nəqliyyat (ümumi peşələr, dəmiryol nəqliyyatı və metropoliten, dəniz donanması, çay donanması, mülki aviasiya, avtomobil nəqliyyatı və şose yolları, şəhər elektrik nəqliyyatı); rabbitə; kənd təsərrüfatı; bədii və zərgərlik məmulatlarının, musiqi alətlərinin istehsalı; mədəniyyət müəssisələri, idarələri və təşkilatlarındakı bəzi işlər; kommunal təsərrüfatı və məişət xidmətindəki bəzi işlər; səhiyyə, tibb-əmək ekspertizası təşkilatları, baytarlıq idarələri, tibbi elmi-tədqiqat və təhsil müəssisələri, bakteriyalar və viruslu preparatların istehsalı üzrə müəssisələr və əzcaçı fabrikləri; əyani tədris vasitələrinin istehsalı; iqtisadiyyatın bütün sahələri üzrə ümumi peşələr.

Qərarın qeyd hissəsində göstərilir ki, əgər Siyahıya fəhlə peşələri ümumi ad altında daxil edilibsə, məsələn, boruların soyuq halda prokatı üzrə yaymaçı poladərindən, quyuların

ların əl ilə qazılması qazmaçısı və s., onda 18 yaşına çatmamış şəxslərin əməyinin tətbiqinin qadağan edilməsi həmin peşələrin əlaltılarına, köməkçilərinə və böyük fəhlələrinə də şamil edilir.

İqtisadiyyatın sahəsindən, eləcə də mülkiyyətin təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün təşkilatlarda siyahıya daxil olmuş işlər üzrə yaşı 18- dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunur.

Siyahıya daxil edilmiş işlərə yaşı 18-dən az olan işçiləri işəgötürən o zaman cəlb edə bilər ki, nəticələri iş yerlərinin attestasiyası ilə təsdiq olunan, dövlət ekspertizasının müsbət rəyi alınan təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmış olsun.

Maddə 252. Yaşı 18-dən az olan işçilərin tibbi müayinəsi

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinə keçirildikdən sonra qəbul edirlər və onlar 18 yaşına çatanaqədər hər il işəgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin sağlamlığını mühafizə etmək məqsədilə qanunverici onların işə qəbul zamanı və hər il tibbi müayinəsinin keçirilməsini bir vəzifə olaraq işəgötürənə həvalə etmişdir.

İlkin tibbi müayinə vətəndaşın sağlamlığının təklif edilən işə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədi daşıyır.

İllik tibbi müayinənin keçirilməsi isə yaşı 18-dən az olan işçilərin sağlamlığına tibbi nəzarəti təmin edir və yerinə yetirilən işin işçinin səhhətinə uyğunluğunu müəyyənləşdirir.

İllik məcburi tibbi müayinənin müəyyən edilməsi işçinin işə qəbul olduğu gündən etibarən iş ili ərzində müayinədən keçməsi deməkdir. Yəni əgər işçi yanvar ayında işə qəbul olunmuşsa, onda o növbəti məcburi tibbi müayinədən qarşıdakı ilin yanvar ayında keçməlidir.

Tibbi müayinələr dövlət, bələdiyyə müəssisələrində, özəl səhiyyə sistemində aparılır.

Yaşı 18-dən az olan şəxsin seçdiyi və ya yerinə yetirdiyi işə uyğunluğu məsələsinin həlli zamanı həkimlər tibbi əks-göstərişlər siyahısına əsaslanırlar.

Yaşı 18-dən az olan şəxsin işə qəbul zamanı məcburi ilkin tibbi müayinədən keçməməsi onunla əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina üçün əsas ola bilər.

İşəgötürən icbari tibbi müayinədən keçməyən işçiləri öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməyə buraxmamaqla müvafiq tədbirlər görməyə borcludur (Ətraflı bax: AR ƏM-in 226-cı maddəsinin şərhinə). İşçinin üzürsüz səbəbdən illik icbari tibbi müayinədən keçməməsi onun imtizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi üçün əsas hesab edilir.

Əgər illik tibbi müayinə zamanı müəyyən edilsə ki, yerinə yetirilən iş yaşı 18-dən az olan işçinin səhhətinə mənfi təsir göstərir, onda işəgötürən tibbi rəy əsasında tədbir görərək işçini daha yüngül işə keçirir. İşçinin belə keçirmədən imtina etməsi onunla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas hesab olunur.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin işəgötürənin vəsaiti hesabına tibbi müayinədən keçməsi gənc işçilərin əməyindən düzgün və səmərəli istifadənin təminatı hesab olunur.

İş yeri üzrə tibbi müayinədən keçmə vaxtı iş saatına daxil edilir və işəgötürən bu müddət üçün orta əmək haqqı ödəməyə borcludur.

Maddə 253. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlər

1. 18 yaşına çatmamış işçilərin bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaltdılmış 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 qısaltdılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir.

1. AR ƏM-in şərh edilən maddəsi yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştləri nəzərdə tutur. Azərbaycan qanunvericisi digər MDB ölkələrinin, o cümlədən Rusiya Federasiyasının qanunvericilərindən fərqli olaraq yaşı 18-dən az olan işçilər üçün qısaltdılmış iş vaxtı müəyyənləşdirmiş və bu şəraitdə onların əmək haqlarını müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ödəmək vəzifəsini işgötürənə həvalə etmişdir.

Məlum olduğu kimi, AR ƏM-in 91-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, qısaltdılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşınadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər üçün isə 36 saatdan artıq olmamalıdır. Qısaltdılmış iş vaxtında fəaliyyət göstərməsinə baxmayaraq, 18 yaşına çatmamış işçilər uyğun vəzifələrdə, peşələrdə çalışan yaşlı işçilər qədər əmək haqqı almalıdır. Qanunvericiliyin bu tələbinin işgötürən tərəfindən bu və ya digər dərəcədə pozulması onun hüquqi məsuliyyətini yaradır.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində işəməz işlərdə çalışan yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsi qaydası nəzərdə tutulur. Bu halda da, qısaltdılmış iş vaxtında olduğu kimi, gənc işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməz qiymətlər üzrə ödənilir. Təbii ki, qısaltdılmış iş vaxtı ərzində yaşı 18-dən az olan işçi tam iş vaxtı ilə işləyən yaşlı işçilərin görə biləcəyi qədər iş görə bilməz. Lakin qanunverici gənc işçinin əməyini stimullaşdırmaq, onun sosial-mənəvi ehtiyaclarını ödəmək üçün güzəştlər müəyyənləşdirmişdir. Bu güzəştin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, qısaltdılmış iş vaxtına və gündəlik hasilat (xidmət) normasının az olmasına baxmayaraq, gənc işçilər işəməz qiymətlər sistemində də tam iş vaxtı ilə işləyən yaşlı işçilər qədər əmək haqqı alırlar. AR ƏM-in 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün yaşı 18-dən az olan işçilərə tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir.

Maddə 254. Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan olunması

1. Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır.

2. Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı hesab edilir.

1. Şərh edilən maddə yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan edilməsini nəzərdə tutur. AR ƏM-in 98-ci maddəsinin 1-ci hissəsində də yaşı on

səkkizdən az olan işçilərin gecə vaxtı görülən işlərə cəlb edilməsinin yolverilməzliyi xüsusı vurğulanır. Qanunvericinin AR ƏM-in iki maddəsində mühüm amil kimi vurğuladığı bu hal ilk növbədə yaşı 18-dən az olan işçilərin sağlamlığı, psixi-emosional vəziyyəti, orqanizmlərinin fizioloji vəziyyəti ilə bağlıdır.

İş vaxtından artıq iş dedikdə, AR ƏM-in 99-cu maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, işə-götürənin əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasının müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirilməsi başa düşülür. Yaşı 18-dən az olan işçilər üçün qanunverici qısıldılmış iş vaxtı müəyyən etdiyindən, onların bundan artıq müddətə işə cəlb edilməsi işəgötürən tərəfindən əmək qanunvericiliyinin pozulması kimi qiymətləndirilməlidir.

İstirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə yaşı 18-dən az olan işçilərin işə cəlb edilməsi hətta onların razılığı olduqda belə yolverilməzdir.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin ezamiyyətə göndərilməsinin ümumi qayda kimi qadağan edilməsi həmçinin işçinin hər gün evə qayıtmağa imkanı olan yerlərə də ezam olunmasına şamil edilir. Yəni yaşı 18-dən az olan işçilər daimi çalışdığı yerdən kənara çıxmamalı, valideynləri və yaxud onları əvəz edən şəxslərlə əlaqə saxlamaq imkanına malik olmalıdırlar.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə qadağan qoyulması o deməkdir ki, həmin şəxslər göstərilən vaxtlarda keçirilən növbətçilik işinə də cəlb edilə bilməzlər.

2. Yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı, yaşlılardan fərqli olaraq axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət hesab edilir. Məlumdur ki, AR ƏM-in 97-ci maddəsinin 1-ci hissəsində əks etdirilən normaya görə, yaşlılar üçün gecə vaxtı saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət sayılır. Qanunvericinin yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtını fərqli müəyyənləməsi, şübhəsiz, müsbət haldır və gənc işçilərin sağlamlığını mühafizə etmək məqsədi daşıyır.

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.

AR ƏM-in 255-ci maddəsi əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində yaşı 18-dən az olan işçilərin təminatını nəzərdə tutur. Əvvəllər qeyd edildiyi kimi, yaşı 18-dən az olan işçilər iş yerində attestasiya olunmur (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 66-cı maddəsinin şərhinə), onlar üçün sınaq müddəti müəyyən edilmir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 52-ci maddəsinin şərhinə). Ona görə də qanunverici peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin), kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndinə əsasən, yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvini yolverilməz hesab edir. AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "c" bəndinin məzmunundan göründüyü kimi, peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə müəssisədə yaradılan attestasiya komissiyası, habelə müəssisənin direktorlar şurası, elm və təhsil müəssisələrinin elmi şurası, pedaqoji şurası qərar verməlidir. Əmək qanunvericiliyinin tələbinə görə, yaşı 18-dən az olan işçilər attestasiya olunmayan işçilər qrupuna aid edildiyindən belə qərarın olma-

sı qeyri-mümkündür. Digər tərəfdən isə yaşı 18-dən az olan işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının artırılması bilavasitə işəgötürənin borcu hesab edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 247-ci maddəsinin şərhinə).

Şərh edilən maddənin məzmunundan görüldüyü kimi, AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "a"-müəssisə ləğv edildikdə: "b"-işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar 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 "a-f" bəndləri üzrə əmək müqaviləsinin ləğvi zamanı yaşı 18-dən az olan işçilər heç bir güzəştə malik deyillər, onlar da digər işçilər kimi ümumi əsaslarla işdən azad edilir və əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş ümumi hüquqlara malik olurlar.

Lakin həm başqa ölkələrin (xüsusən də Rusiyanın), həm də Azərbaycan Respublikasının məhkəmələrinin təcrübəsindən məlumdur ki, işəgötürən bəzən yaşı 18-dən az olan işçilər üçün nəzərdə tutulan güzəştlərdən (işçinin peşə və əmək vərdişlərinin yüksədilməsi üçün zəruri şərait yaratma, öz hesabına işçini icbari tibbi müayinə etmə, qısaldılmış iş vaxtı ilə işçiyə əlavə haqq vermə və s.) yayınmaq üçün onu "işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar etmə" adı ilə işdən azad edir. Belə halda məhkəmələr həqiqətən əmin olmalıdırlar ki, işçilərin sayının azalması və ştatların ixtisar edilməsi müəssisədə zərurətdən doğmuşdur, həm də bu zaman yalnız yaşı 18-dən az olan işçilərin sayı və ya ştatı ixtisar edilməlidir. Məhkəmə əmin olmalıdır ki, işəgötürənin bu hərəkəti yaşı 18-dən az olan işçilər üçün zəruri və əlverişli iş şəraiti yaratmaqdan boyun qaçırmaq məqsədi daşımır.

Əmək intizamının pozulmasına görə işdən azad edilmiş yaşı 18-dən az olan işçilərin iddiası üzrə işə baxma zamanı məhkəmə bu hərəkəti doğurmuş halları araşdırmalı, əməlin ağırlıq dərəcəsini müəyyənləşdirməli və bunun işəgötürənin yaşı 18 -dən az olan işçi üçün əlverişli əmək şəraiti yaratmamağı səbəbindən baş verib-vermədiyini aydınlaşdırmalıdır. Əgər işçinin əmək intizamını pozması işəgötürənin məqsədli hərəkəti üzündən baş vermişsə, belə halda məhkəmə işəgötürənin qanunsuz əmrini (sərəncamını, qərarını) ləğv edir, işçinin işə bərpa edilməsi və buraxılmış iş günlərinin haqqının ödənilməsi barədə qətnamə çıxarır.

Otuz doqqucu fəsil

Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin

və ailə kəndli təsərrüfatı üzvlərinin (27)

əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri

Maddə 256. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində işəgötürənlərlə 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 (27) 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.

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.

1. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsindən bəhs edən bu maddənin hər üç hissəsi blanket xarakterlidir, yəni hər üç hissədə kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə dair müxtəlif normativ-hüquqi aktlara göndəriş vardır. Maddənin məzmunundan görüldüyü kimi, kənd təsərrüfatı və digər aqrar-sənaye sahələrində işəgötürənlə işçilər arasında əmək münasibətlərinin yaranması və tənzimlənməsi yalnız həmin müəssisələrin nizamnaməsi, əsasnaməsi, AR ƏM-in müvafiq normaları, habelə "Aqrar islahatın əsasları haqqında", "Kooperasiya haqqında", "Ailə kəndli təsərrüfatı haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qəbul etdikləri normativ-hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir.

Kənd təsərrüfatı kooperativləri üzvlərinin əmək fəaliyyəti kooperativlərin özləri və ya onların seçkili nümayəndəli orqanları tərəfindən qəbul edilən lokal normativ aktlar əsasında tənzimlənilir.

Aqrar sahədə işin spesifikliyi, mövsümliliyi nəzərə alınmaqla iş vaxtı norması və istirahət vaxtı müəyyənləşdirilə bilər. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində əks etdirilən hüquqlar kənd təsərrüfatı işçilərinə də şamil edilir. Kənd təsərrüfatı istehsal kooperativlərində, cəmiyyətlərində və şirkətlərində üzvlük münasibətlərinə daxil olan şəxslərə AR Konstitusiyasının verdiyi təminatlar lokal aktlar, daxili nizam qaydaları, konkret işçilərlə müqavilə bağlamaqla verilir.

*Kənd təsərrüfatı sahəsində çalışan işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək müqaviləsinin bağlanması qaydaları və şərtləri AR ƏM-in III bölməsində müəyyən edilmiş prinsiplər əsasında həyata keçirilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in II bölməsindəki 42-88-ci maddələrin şərhinə).*

*2. İşçilərin AR ƏM-in 9-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hüquqları (**Ətraflı bax:** həmin maddənin şərhinə) kənd təsərrüfatı və digər aqrar-sənaye sahələrində qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada yaradılan müəssisələrin nizamnamə və əsasnamələri ilə məhdudlaşdırıla bilməz. Yəni ailə kəndli təsərrüfatlarının, ailə kəndli təsərrüfatlarının səhmdar cəmiyyətlərin, kooperativlərin və AR MM-də nəzərdə tutulmuş digər kənd təsərrüfatı şirkətlərinin nizamnamə və əsasnamələri tərtib edilərkən və Ədliyyə Nazirliyində qeydiyyatdan keçərkən bu məqamlara xüsusi diqqət yetirilməlidir. Göstərilən müəssisələrin rəhbər sənədlərində yalnız əmək münasibətlərinin daha mütərəqqi forma və üsullarla tənzimlənməsinin şərtləri, qaydaları nəzərdə tutula bilər. Məsələn, kənddə ailə və fərdi podratın seçilməsi əmək münasibətlərində yeni mütərəqqi formadır. Əməyin nəticəsi ilə maraqlı olan ailə və ya fərd özünü müstəqil sahibkar kimi aparır.*

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsində kənd təsərrüfatı təyinatlı bütün müəssisələrdə qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə qaydaları müəyyənləşdirilir. Maddənin mətnindən görüldüyü kimi, bu işçilərin əməyindən yalnız AR ƏM-in 37 və 38-ci fəsillərindəki maddələrdə (240-255) nəzərdə tutulmuş normalar dairəsində istifadə edilə bilər. Bu sahədə AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli, 170 nömrəli "Qadın əmə-

yinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” və 2000-ci il 24 mart tarixli, 58 nömrəli “Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” qərarlarının mühüm əhəmiyyəti vardır.

AR ƏM-in müvafiq normaları və AR NK-nin göstərilən qərarlarında ağır işlərdə və zərərli şəraiti olan işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilir. Hamiləliyin aşkar olunduğu andan, bitkiçilik və heyvandarlıqda hamilə qadınların əməyindən istifadə qadağan edilmişdir. Hamiləliyin bütün dövrü ərzində yeni iş yerində onların əmək haqqı saxlanılır. Hamilə qadınların əməyindən istifadə etmək üçün müəssisələrdə xüsusi sahələr yaradılır, hamilə qadınların ev əməyindən geniş istifadə edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 241-ci maddəsinin şərhinə).

Qanunvericilik yaşı 18-dən az olan işçilərin də ağır və zərərli əmək şəraitində çalışmasını qadağan edir. Yaşı 18-dən az olan işçilərə baytarlıq sanitari, ayğırlara xidmət üzrə mehtər kimi çalışmaq, pestisidlərlə işləmək, qoşqulu kənd təsərrüfatı maşınlarını idarə etmək, çətənə istehsalında, istixanalarda məşğul olmaq qadağan olunmuşdur.

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinədən keçirildikdən sonra qəbul edilir və sonralar 18 yaşına çatana qədər hər il işgösrənin vəsaiti hesabına məcburi tibbi müayinədən keçmə barədə arayış təqdim edirlər (AR ƏM-in 252-ci maddəsinin şərhinə bax).

Yaşı 18-dən az olan şəxslərə AR ƏM-in 91-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada qısaltılmış iş vaxtları müəyyənləşdirilir (göstərilən maddənin şərhinə bax).

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 tutulan 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 təyinətli 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 tutulan 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.

1. Bu maddədə təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq kənd təsərrüfatı və aqrar-sənaye müəssisələrinin iş vaxtının və əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi xüsusiyyət-

ləri açıqlanır. Maddənin mətninin 1-ci hissəsindən aydın olur ki, kənd təsərrüfatı və aqrar-sənaye müəssisələri öz nizamnamələri (əsasnamələrini) tərtib edərkən qüvvədə olan AR ƏM-in normaları və qaydaları çərçivəsində istehsal və digər iqtisadi münasibətlərin xüsusiyyətlərini nəzərə alırlar. İlk öncə bu zaman kənd təsərrüfatı işlərinin mövsümliliyinə diqqət yetirilir. Mövsümliliklə əlaqədar olaraq iş vaxtı nəzərdə tutulandan artıq ola birlər. Ona görə də kənd təsərrüfatı və aqrar-sənaye müəssisələrində iş vaxtının cəmlənmiş və ya mövsümi işlərin yerinə yetirilməsi üçün ayrı-ayrı dövrlərə bölünmüş uçotu aparılır.

Kənd təsərrüfatında normal vaxtın cəmlənməsi prinsipi uzun dövr ərzində SSRİ Nazirlər Sovetinin 24 may 1962-ci il tarixli "Sovxoz fəhlələrinin və digər kənd təsərrüfatı dövlət müəssisələrinin iş vaxtı rejimi haqqında" qərarı ilə tənzimlənirdi. Bitkiçilikdə sahə işlərinin gərgin dövründə məşğul olan göstərilmiş müəssisələrin işçiləri üçün həmin qərarla təqvim illərində iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun daxil edilməsinə icazə verilmirdi. Hazırda təqvim müəyyənlənməsi deyil, digər (hesablaşma) illik uçot dövrü təcrübədən keçirilir ki, orada qış vaxtı bütövlükdə illik uçot dövrünə daxil edilir, illik uçot dövrləri arasında paylanılır.

Cəmlənmə uçotu gərgin sahə işləri dövründə (səpin, səpinə qulluq, yem tədarükü, məhsul yığıcı, dondurma şumu) istehsal vacibliyi halında tətbiq edilir. Həmin dövrlər dövlət kommersiya təşkilatlarının (müəssisələrinin) rəhbərləri həmkarlar ittifaqı komitələri və ya işçilərin digər təmsilçiləri ilə razılıq əsasında bitkiçilik və əkinçiliklə məşğul olan işçilərin və onlara xidmət edən bölmələrin iş vaxtının uzunluğunu 12 saatdan çox olmamaqla artıra bilərlər. İş gününün uzadılması hamilə qadınlara və yaş yarımaya çatmamış uşaqları olan qadınlara şamil edilmir.

Kooperativlər, ailə kəndli təsərrüfatları, ailə (fərdi) təsərrüfatlar kəndli və ailə ənənələri, adətlərini əsas götürərək müstəqil surətdə öz iş vaxtlarını və iş müddətlərini nizamlayırlar.

İstehsal tələb etdikdə kooperativlərdə idarə heyəti həmkarlar ittifaqları təşkilatları və ya işçilərin digər təmsilçiləri ilə razılaşdırmaqla iş vaxtının başlanğıcı və sonunu dəyişdirə, dövlət kənd təsərrüfatı müəssisələrində mövcud olan qaydalara uyğun olaraq iş vaxtının cəmlənmiş uçotunu tətbiq edə bilər.

AR NK-nın 2001-ci il 31 may tarixli 109 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilən "Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək haqqının normativlərinə dair Təvsiyələr" in 1.9-1.11-ci bəndlərində kənd təsərrüfatı müəssisələrində iş vaxtının tənzimlənməsi, onun rejimi, habelə iş vaxtından artıq görülən işin tənzimlənməsi qaydası barədə təvsiyələr verilir və göstərilir ki, bunlar AR ƏM-in 89-102-ci maddələrinə uyğun olaraq həyata keçirilir (həmin maddələrin şərhinə bax).

"Təvsiyələr"də həmçinin məsləhət görülür ki, 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 12 saatdan çox ola bilməz. "Təvsiyələr"ə görə müəssisədə iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə, iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir.

Əmək qanunvericiliyi tələb edir ki, işəgötürən hər bir işçinin iş vaxtının və iş vaxtından artıq işlənmiş saatların dəqiq, dürüst uçotunu aparsın, yəni işəgötürən bunu et-məyə borcludur və buna görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyır.

İş vaxtının uçotu, onun aparılma forması və qaydası işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsinin mətnindən görüldüyü kimi, kənd təsərrüfatı təyinətli 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.

Yuxarıda xatırladılan "Tövsiyələr" də göstərilir ki, kənd təsərrüfatı məhsulları istehsal edən müəssisələrdə əmək və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsində AR NK-nin "Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəlinin tətbiqi haqqında" 1993-cü il 21 aprel tarixli, 205 nömrəli və "Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında" 1996-cı il 26 may tarixli, 60 nömrəli qərarları rəhbər tutulmalıdır.

"Tövsiyələr" in tələbinə və şərh edilən maddənin məntiqinə görə əmək müqavilələrində göstərilən aylıq işlər üçün əmək haqqının minimum məbləğinin dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum səviyyədən aşağı nəzərdə tutulmasına icazə verilmir.

Təsərrüfathesablı müəssisə öz maliyyə imkanları çərçivəsində əmək haqqının daha yüksək minimum məbləğini müəyyən edə bilər. Adı çəkilən müəssisələrdə daha yüksək minimum məbləğ nəzərdə tutularsa, onda VTC-nin dərəcələri üzrə (1-19-a qədər) müəyyən olunacaq aylıq tarif (vəzifə) maaşları "Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında" AR NK-nin 1996-cı il 26 may tarixli, 60 nömrəli qərarı ilə müəyyən edilmiş dərəcələr arası nisbətlər saxlanılmaqla differensiallaşdırılır.

"Tövsiyələr" in 2.6-cı bəndinə görə, VTC üzrə əməyin ödənilməsinin minimum məbləği kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı ilə məşğul olan müəssisənin öz maliyyə imkanları daxilində işləyib hazırlanmaqla müəssisə rəhbərliyi ilə həmkarlar ittifaqları təşkilatının (və yaxud işçilərin digər təmsilçilərinin) razılığına əsasən hər ilin əvvəlində müəyyənləşdirilir, kollektiv və ya əmək müqaviləsi şərtlərinə daxil edilir.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsində kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək haqqının ödənilməsi formaları, qaydaları, əmək və əməyin qiymətləndirilməsi normaları onların nizamnamələrində, əsasnamələrində nəzərdə tutulmayan hallarda hansı prinsiplərlə hərəkət edilməsi müəyyənləşdirilir. Məndən çıxan nəticəyə görə bu halda ümumi müəssisələr üçün nəzərdə tutulan əmək haqqı normalarının müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydaları tətbiq edilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 154-171-ci maddələrinin şərhinə). Əmək haqqı normalarının müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydaları kənd təsərrüfatı və aqrar-sənaye müəssisələrinin ümumi yığıncağında səs çoxluğu ilə qəbul edilir. Həmin yığıncaqda əmək haqqı üzrə digər imtiyazlar, əlavələr, mükafatlandırma formaları və üstünlüklər də müəyyənləşdirilə bilər. Müəssisənin yığıncağının ümumi qərarı ilə qəbul edilən qaydalar həmkarlar ittifaqları təşkilatının, eləcə də işçilərin digər təmsilçilərinin razılığına əsasən müəssisə rəhbərliyi tərəfindən təsdiq edilir.

Əgər yuxarıda göstərilən qaydaların heç biri qəbul edilməyibsə, əmək haqqı normaları AR NK-nin 2001-ci il 31 may tarixli, 109 nömrəli qərarı ilə təsdiq olunan "Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək haqqının normativlərinə dair Tövsiyələr" və ya bələdiyyə orqanları tərəfindən müəyyən edilmiş normativlər barədə müvafiq tövsiyələr əsasında müəyyən edilir.

"Tövsiyələr" ə görə bitkiçilik və heyvandarlıq sahələrində məhsul istehsalının son nəticəsinə görə fəhlələrin marağını artırmaq üçün əməyin ödənilməsində işəməz sisteminin tətbiq edilməsi məqsədəuyğundur. Bu məqsədlə texnoloji xəritədə VTC-nin dərəcələri üzrə əmək haqqı fondu müəyyənləşdirilir və buna əsasən məhsul vahidinə (bitkiçilikdə bir sentner hazır məhsula və ya 1000 manatlıq məhsula, iribuynuzlu malqaradan sağılan bir sentner südə, bir baş sağlam alınan balaya, cavan və kökəldilən malın bir sentner çəki ar-

timına, ana qoyunçuluqda yuna, sağlam bala alınmasına, südə, cavan və kökəldilən davarlarda çəki artımına, yuna, ana donuzçuluqda alınan balanın çəki artımına və s.) işə-muzd qiymətlər hesablanır. İstehsal prosesi başa çatıb məhsul əldə edilənədək yerir ə yetirilən işlərin dərəcəsi üzrə avans haqq ödənilir. "Tövsiyələr" tələb edir ki, məhsul əldə edildikdən sonra istehsal edilmiş cəmi məhsula görə ilin əvvəlində müəyyən edilmiş işə-muzd qiymətlərlə və il ərzində avans verilmiş əmək haqqı nəzərə alınmaqla işçilər ə son hesablaşmalar aparılsın.

Maddə 258. Ailə kəndli (27) təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri

1. *Ailə kəndli (27)* 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. Müstəsna hallarda ailə müəssisələrində 14 yaşından 15 yaşınadək olan yeniyetmələrin işə cəlb edilməsinə yol verilə bilər. Lakin onlar ağır, həyatı üçün təhlükəli, zərərli işlərə, habelə gecə işlərinə cəlb edilə bilməzlər. Bu yaş həddində olan yeniyetmələr yalnız xırda xarakterli işlərin görülməsinə, əmək verdişlərinin yaradılmasına xidmət edən, peşə, sənət öyrədilməsi üçün zəruri olan işlərə cəlb edilə bilərlər.

3. *Ailə kəndli (27)* təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri bir qayda olaraq bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanılmaqla tənzimlənir. Bu *təsərrüfatlarda və (27)* müəssisələrdə əmək müqaviləsi şifahi formada da bağlanıla bilər. Bu halda əmək münasibəti tərəflərdən birinin tələbi ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək müqaviləsinin rəsmiləşdirilməsi *ailə kəndli təsərrüfatı başçısının (27)* və ya ailə müəssisəsinin rəhbərinin (işəgötürənin) əmri, sərəncamı verilməklə və ya müvafiq qaydada tərtib edilmiş ailə kitabında (jurnalında) qeydiyyatla salınmaqla həyata keçirilə bilər.

1. *Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri, onların hüquqi vəziyyəti 2002-ci il 14 may qədər "Kəndli (fermer) təsərrüfatı haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə tənzimlənirdi. Lakin göstərilən tarixdən etibarən bu münasibətlər AR MM və AR ƏM-in müvafiq normaları ilə tənzimlənməyə başladı.*

Kənd təsərrüfatında əmək fəaliyyətilə məşğul olan şəxslər öz işlərini ilk növbədə AR Konstitusiyasında təsbit edilən sahibkarlıq və qanunla qadağan olunmayan digər iqtisadi fəaliyyətdə öz qabiliyyətindən və əmlakından azad istifadə etmək prinsipi əsasında təşkil edirlər. Həmin prinsip hər kəsə öz əməyinin formasını və sahibkarlığı azad seçməyə imkan verir. Bu isə, hər şeydən əvvəl, o deməkdir ki, kənd təsərrüfatı sahəsində çalışan hər bir kəs fərdi, ailə ilə birlikdə və ya kollektiv şəkildə fəaliyyət göstərə bilər.

"Ailə kəndli təsərrüfatı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsinə əsasən, ailə kəndli təsərrüfatının üzvləri arasında əmək münasibətləri, onların sosial sığortası və pensiya təminatı Azərbaycan Respublikasının əmək, sosial sığorta və pensiya təminatı haqqında qanunvericiliyi ilə tənzimlənir.

Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsində yuxarıda adı çəkilən özəl müəssisələrdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi qaydaları açıqlanır. Maddənin mətnindən görüldüyü ki-

mi, bu münasibətlər AR ƏM-in 256-cı maddəsində əks etdirilən normalarla və ya həmin müəssisələrin öz mülahizələri (əsasnamə, nizamnamələri) ilə müəyyən edilən qaydada tənzimlənilir. Lakin bütün hallarda qeyd edilən əmək münasibətləri əmək qanunvericiliyinə zidd qaydada müəyyənləşdirilə bilməz.

2. Əmək qanunvericiliyi ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində 14 yaşından 15 yaşındakı olan yeniyetmələrin işə cəlb edilməsini qadağan etmir. Lakin onların əməyindən istifadə edilərkən AR NK-nun 2000-ci il 24 mart tarixli, 58 nömrəli "Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəariti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" Qərarının tələblərinə ciddi riayət edilməlidir, yəni yaşı 18-dən az olan işçilər həyatları üçün ağır, təhlükəli, zərərli işlərə, habelə gecə işlərinə cəlb edilməməlidir. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsinin tələbinə görə yeniyetmələrin cəlb edildikləri iş onlara əmək vərdişlərini aşılamaq, peşə, sənət öyrədilməsi üçün zəruri baza yaratmalıdır. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qadağanları pozan ailə kəndli təsərrüfatlarının başçıları və ailə müəssisələrinin rəhbərləri qanunla müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

3. Ailə kəndli təsərrüfatları və ailə müəssisələrində əmək fəaliyyəti özünü tənzimləmə əsasında həyata keçirilsə də, subyektlərin əmək münasibətləri, yuxarıda qeyd edildiyi kimi, AR ƏM-in müvafiq normalarına zidd olmamalıdır. Qanunvericiliyin tələbinə görə bu münasibətlər AR ƏM-in III bölməsində müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanılmaqla həyata keçirilir. Lakin qanunvericilik əmək müqaviləsinin şifahi formada bağlanılmasını da istisna etmir. Eyni zamanda, şifahi müqavilə bağlanılması halında əmək münasibətləri subyektlərinin (işçilər və işəgötürən) hər hansı birinin tələbi ilə bu münasibətlər rəsmiləşdirilməlidir. Rəsmiləşdirmə, bir qayda olaraq, ailə kəndli təsərrüfatının başçısının və ya ailə müəssisəsinin rəhbərinin (işəgötürənin) əmri (sərəncamı) ilə həyata keçirilir. Rəsmiləşdirmə, həmçinin, işçinin adını müvafiq qaydada tərtib edilmiş ailə kitabında (jurnalında) qeydiyyata salmaqla da aparıla bilər. Əmək müqaviləsi üzrə və ya adı ailə kitabında qeydiyyata salınmaqla işləyən şəxslər dövlət müəssisələri işçiləri üçün müəyyənləşdirilən hüquqlara malikdirlər və müvafiq vəzifələr daşıyırlar (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 9 və 10-cu maddələrinin şərhinə).

XI BÖLMƏ **ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ**

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.

1. Şərh olunan maddə ilə qanunvericilik faktiki olaraq kollektiv mübahisələrin həllinə dair qaydaların şamil olunduğu şəxslərin və orqanların dairəsini müəyyən etmişdir. Bu maddə ilə sosial əməkdaşlıq prinsipi əsas tutularaq sosial əməkdaşlıq subyektləri arasında yaranan mübahisələrin tənzim edilməsi zamanı AR ƏM ilə müəyyən edilmiş kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarının tətbiq edilməsinin məcburiliyi müəyyən edilmişdir. İmperativ xarakter daşıyan həmin maddənin birinci hissəsi mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə, idarə və təşkilatlarda, əsasən də sosial əməkdaşlıq münasibətlərində iştirak edən bütün subyektlərə (işəgötürənlərə və onların birliklərinə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarına, əmək kollektivlərinə və həmkarlar ittifaqı təşkilatlarına) əmək mübahisələrinin həlli qaydasının və tətillərin hüququnun həyata keçirilməsinin hüquqi əsaslarının şamil olunmasının məcburiliyini təsbit etmişdir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə 15 aprel 1999-cu il tarixli fərmanı ilə 259-cu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş "müvafiq icra hakimiyyəti orqanları"nın səlahiyyətlərinin hansı orqan tərəfindən həyata keçirilməsi göstərilməmişdir. Hesab edirik ki, həmin maddəyə əsasən "müvafiq icra hakimiyyəti orqanları" qismində 261-ci maddənin 3-cü hissəsində nəzərdə tutulmuş orqanlar çıxış etməlidirlər. Qanunvericilik kollektiv əmək mübahisələrinin həll edilməsinə dair hüquq normalarının nəinki işçilərə və işəgötürənlərə, həm də işəgötürənlərin birliklərinə, işçilərin nümayəndəli orqanlarına və əmək kollektivlərinə şamil edilməsini təsbit etmişdir.

2. Həmin maddənin ikinci hissəsi dövlət qulluqçuları arasında yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarının dövlət qulluğu haqqında müvafiq normativ hüquqi aktla tənzimləndiyini təsbit etmişdir. Lakin, AR ƏM qəbul edildikdən sonra qəbul edilmiş "Dövlət qulluğu haqqında" 2000-ci il 21 iyul tarixli qanununda və dövlət qulluğu ilə bağlı digər qanunvericilik aktlarında dövlət qulluqçularının kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarını müəyyən edən norma təsbit edilməmişdir. Hesab edirik ki, belə olan halda dövlət qulluqçularının kollektiv əmək mübahisələrinin həlli AR ƏM ilə müəyyən edil-

miş qaydalara uyğun olaraq həll edilməlidir. Ona görə ki, 259-cu maddənin 2-ci hissəsi dövlət qulluqçularının kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarının AR ƏM-də müəyyən edilmiş normalara uyğun olaraq dövlət qulluğu haqqında müvafiq normativ hüquqi aktlarla tənzimlənməsini müəyyənləşdirmişdir.

Maddə 260. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti

1. Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;
- b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;
- c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və ya sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;
- ç) 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.

1. Şərh olunan maddənin məzmunundan görünür ki, kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti kimi əsasən iki məsələ çıxış edir: birincisi, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və onların icrasının təmin olunması ilə bağlı məsələlər; ikincisi, işçilərin mənafeələrinin təmin edilməsinə yönəlmiş əmək, sosial və iqtisadi məsələlərin həll edilməsi. Göründüyü kimi, qanunvericilik kollektiv əmək mübahisələrinin predmetinə daxil olan məsələlərin dəqiq dairəsini müəyyən etmişdir. Həmin maddənin birinci hissəsindən görünür ki, kollektiv əmək mübahisələrinin əsas predmeti işçilərin kollektiv əmək hüquqları ilə bağlı mübahisəli hüquq münasibətləri çıxış edir. Həmin normaın mahiyyətindən görünür ki, işçilərin fərdi əmək hüquqlarının kollektiv, yəni qrup şəklində müdafiəsi nəticəsində yaranan kollektiv əmək mübahisələri predmet kimi çıxış edə bilər.

Lakin müəssisə, idarə, təşkilatın struktur hölməsində məzmununa görə eyni tələblər irəli sürən işçilərin müəyyən hissəsi ilə işəgötürən arasında yaranan mübahisələr kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti kimi çıxış edir.

2. Kollektiv əmək mübahisəsinin predmetinə daxil olan məsələlər xüsusi olmaqla, kollektiv xarakter daşıyır. Kollektiv xarakter onda təzahür edir ki, mübahisə edən tərəflərdən biri qismində müəyyən təşkilati vahidliklə (həmkarlar ittifaqı orqanlarının üzvləri, təşkilatın, onun filialının, yaxud nümayəndəliyinin, digər ayrıca struktur hölməsinin işçiləri) bağlı olan və ümumi sosial, əmək, peşə mənafeələrinin birləşdirədiyi işçilər çıxış edir. Kollektiv əmək mübahisəsi əmək şəraiti üzrə şərtlərin müəyyən olunması və dəyişdirilməsi, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması, onun bağlanması və dəyişdirilməsi, o cümlədən yerinə yetirilməsi, işəgötürənin təşkilatda əmək hüquq normalarını tətbiq edən aktlarını qəbul edərkən işçilərin seçkili nümayəndəli orqanının rəyini nəzərə almaqdan imtina etməsi ilə bağlı yarana bilər. Əmək şəraitinin şərtləri qanunla və digər normativ hüquqi aktlarla, o cümlədən Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları, AR NK-nın qərarları, nazirlik və idarələrin aktları ilə müəyyən olu-

mur. Kollektiv əmək mübahisələri üçün isə yalnız işəgötürənin müəyyən etdiyi, yaxud müəyyən edə biləcəyi əmək şəraitinin şərtləri əhəmiyyət daşıyır. Məsələn, AR ƏM-in 157-ci maddəsinə görə, 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. İşçilərin mükafatlandırılması, yaxud əmək haqqına əlavələr haqqında əsasnamənin işlənib hazırlanması (dəyişdirilməsi) prosesində də kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması mümkündür. Lakin yerli əmsalın məbləği dəyişdirildikdə belə mübahisə yaranmur, çünki bu əmsallar işəgötürən tərəfindən deyil, AR NK tərəfindən müəyyən olunur.

Kollektiv müqavilə aktları (kollektiv müqavilə və saziş), həmçinin işçilərin konkret hissəsi üçün əmək şəraitinin şərtlərini müəyyən etmək məqsədi güdür. Lakin onların məzmunu daha genişdir. Onlar həm kollektiv əmək münasibətlərini tənzimləyə (məsələn, kollektiv müqaviləyə riayət olunmasına nəzarətin həyata keçirilməsi qaydası), həm də işəgötürənin mənzil tikintisi, əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin həyata keçirilməsinə dair və s. öhdəliklərini təsbit edə bilər. Bundan başqa, kollektiv müqavilə aktları bağlanarkən danışıqlar qaydasının müəyyən edilməsi, tərəflərin nümayəndələrinin legitimliyinin tanınması və s. ilə bağlı mübahisələr də mümkündür. Kollektiv müqavilənin predmeti qismində kollektiv müqavilələrin, sazişlərin yerinə yetirilməsi, o cümlədən onların şərtlərinin şərhə də tanınır.

3. Hesab edirik ki, 260-cı maddənin ikinci hissəsinin 259-cu maddənin üçüncü hissəsində verilməsi daha məqsədəmüvafiq olardı. Ona görə ki, həmin maddə bütövlükdə kollektiv əmək mübahisələrinin hüquqi qüvvəsinin təsir dairəsinə həsr edilmişdir. Bu normada isə məhz kollektiv əmək mübahisələrinin müəyyən edilmiş qaydalarının işəgötürən, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqı təşkilatları üçün məcburiliyi təsbit edilir. Bu isə faktiki olaraq 259-cu maddənin birinci hissəsi ilə eynilik təşkil edir. Qanunvericilik bəzi hallarda, məsələn, əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi halında (63-cü maddə), fərqli iş vaxtı rejimi qaydalarının müəyyən edilməsi halında (95-ci maddə), müəyyən qaydaların müəyyənləşdirilməsi üçün müəssisələrdə işçilərin sayı ilə əlaqədar məhdudiyətlər nəzərdə tutsa da kollektiv əmək mübahisələrinin həlli ilə əlaqədar qaydaların tətbiqi zamanı müəssisələrin işçilərinin sayı üçün heç bir məhdudiyətlər nəzərdə tutmamışdır.

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 tətilər, 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.

1. AR ƏM-in 261-ci maddəsinin təhlili belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfi qismində ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvləri (mübahisə təşkilatı, onun filialı, yaxud nümayəndəliyi səviyyəsində yarandıqda); müvafiq bir-

liyin tərkibinə daxil olan həmkarlar ittifaqının üzvləri (söhbət sahə, peşə və s. səviyyəsində mübahisədən getdikdə); müəyyən işəgötürənin yanında çalışan əmək kollektivi (onun fiziki şəxs və ya təşkilat olmasından asılı olmayaraq), yaxud hüquqi şəxsin ayrıca struktur bölməsində çalışan əmək kollektivinin bir hissəsi çıxış edə bilər. Praktik mülahizələrə görə əmək kollektivinin hansı hissəsinin kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfi qismində çıxış edə bildiyini, hansının isə çıxış edə bilmədiyini dəqiq müəyyən etmək vacibdir. Bir qayda olaraq, kollektiv müqavilə prosesində və kollektiv əmək mübahisəsi zamanı tərəflərin vahidliyi prinsipinə riayət olunmalıdır. Belə ki, mübahisə kollektiv danışıqların gedişində yarandıqda onun tərəfi qismində öz nümayəndələri vasitəsilə danışıqlarda iştirak edən işçilər çıxış edirlər. Kollektiv əmək mübahisəsi işəgötürən və işçilər, yaxud həmkarlar ittifaqları arasında yaranır.

2. AR ƏM-in 261-ci maddəsinə əsasən, müəssisənin struktur bölmələrindən birinin, yaxud bir briqadanın (sexin) kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməyi hallarda tərəf kimi çıxış etməsi mümkündür. Eyni zamanda, onlar öz mənafeələrini müdafiə etmək üçün həmin müqaviləni bağlamış nümayəndəli orqana – həmkarlar ittifaqına müraciət edə bilərlər. İşçilərin nümayəndəsi də AR ƏM-in 262-ci maddəsinə müvafiq surətdə işəgötürənə qarşı öz tələblərini irəli sürə bilər.

Kollektiv əmək mübahisəsi kollektiv iştirakçılar arasında yaranır (onun heç olmasa bir tərəfini kollektiv təşkil edir) və işçilərin onların əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində və kollektiv müqavilə ilə tənzimləmə qaydasında müəyyən olunmuş normaların reallaşdırılmasında iştirakı ilə bağlı olan hüquqlarının müdafiəsinə yönəlmişdir.

Kollektiv əmək mübahisəsi kollektiv danışıqlar mərhələsində yaranır və “müqaviləyə qədərki” xarakter daşıya bilər. Ümumi qəbul olunmuş beynəlxalq təsnifata görə, o, mənafeələrin mübahisəsi, yəni heç bir tərəfin hüquqları hələ yaranmadan mənafeələrin münaqişəsindən yaranmış mübahisə hesab olunur. Bəzən belə mübahisələri iqtisadi mübahisələr adlandıraraq, onların qeyri-hüquqi xarakterini vurğulayırlar.

Hüquqi xarakterli kollektiv əmək mübahisələri (hüquq mübahisələri) işəgötürənin kollektiv müqavilənin və ya sazişin şərtlərini yerinə yetirməməsi halında yaranır. Bu zaman nəzərə almaq vacibdir ki, təcrübədə kollektiv müqavilə aktunun məzmunu bəzən tərəflərin əldə etdikləri razılaşmadan daha geniş olur. Bu, kollektiv müqavilənin və sazişin informasiya xarakterli müddəalarını özündə əks etdirməsi, yəni qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin normalarını təkrarlaması hallarında baş verir. Belə müddəaların yerinə yetirilməməsi kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması üçün ilkin şərt qismində nəzərdən keçirilə bilməz, çünki bu normaların təkrarlanmasından asılı olmayaraq, özlərinin hüquqi təbiətini saxlayır, onlar qanunvericilik normaları hesab olunur. Onların vaxta görə qüvvəsi müvafiq aktın qanuni qüvvəyə minməsi ilə müəyyən olunur. Onları yerinə yetirmək vəzifəsi kollektiv müqaviləyə daxil edilmə faktından asılı olmayaraq mövcuddur. Deməli, onların işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsi kollektiv müqavilənin deyil, əmək qanunvericiliyinin pozulması hesab olunmalıdır.

Onun müntəzəmliyinin və konkret ödəniş müddətinin kollektiv müqavilə ilə nəzərdə tutulması halında əmək haqqı ödənişinin gecikdirilməsi ilə bağlı mübahisələri də kollektiv əmək mübahisəsi hesab etmək olmaz. Bu halda işəgötürən kollektiv müqaviləni deyil, AR ƏM-in işçiyə əmək haqqı ödəmək (10-cu maddə) və ödəniş müddətinə riayət etmək (172-ci maddə) vəzifəsini nəzərdə tutan normalarını pozur. Bu halda kollektiv müqavilə yalnız

qanunvericiliyi dəqiqləşdirərək, əməyin ödənilməsinin məbləğini və konkret tarixini müəyyən edir. İşəgötürənin öhdəliklərinin özləri isə AR ƏM-in müvafiq normalarından və işçi ilə əmək müqaviləsinin bağlanması faktından irəli gəlir. Belə mübahisəyə fərdi əmək mübahisələrinin həlli üçün nəzərdə tutulmuş qaydada baxılmalıdır. Kollektiv əmək mübahisələrinin kollektiv müqavilənin məzmunu ilə bu və ya digər şəkildə bağlı olan fərdi əmək mübahisələrindən fərqləndirilməsinin əsas meyarı qismində qanunda və ya kollektiv müqavilə aktında işəgötürənin konkret vəzifəsinin müəyyən edilməsi faktı çıxış etməlidir.

Kollektiv müqavilə ilə nəzərdə tutulmuş vəzifənin (məsələn, təşkilatda uzun müddət işləyən işçilərə işəgötürənin vəsaiti hesabına əlavə məzuniyyətin verilməsi haqqında müddəanın) icra olunmaması, şübhəsiz, kollektiv müqavilənin pozulması (yerinə yetirilməməsi) kimi nəzərdən keçirilməlidir.

Qanunla işəgötürənin vəzifəsinin (məsələn, fərdi müdafiə vasitələrinin verilməsinin) müəyyən olunması, kollektiv müqavilənin isə bu vəzifənin yerinə yetirilməsi qaydasını (konkret müddət, normalar, verilmə növbəliliyi və s.) müəyyən etməsi halında işəgötürənin hərəkətlərinin tövsifi, ilk növbədə, qanun normasının pozuntusunun mövcud olmasına (mövcud olmamasına) əsaslanmalıdır.

3. Qanunvericilik həmin maddənin ikinci hissəsində kollektiv əmək mübahisələrinin tərəfi kimi həmkarlar ittifaqı orqanlarının, tətillər keçirmək və sərbəst toplaşmaq hüququ da daxil olmaqla, kütləvi tədbirlər keçirmək hüququnu təsbit etmişdir. Lakin, bu zaman bir sıra tələblərə riayət edilməlidir. Həmin hüquq AR ƏM və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş səlahiyyətlər çərçivəsində həyata keçirilməlidir. Bu zaman digər normativ hüquqi aktlar kimi "Həmkarlar ittifaqı haqqında" 24 fevral 1994-cü il tarixli qanunu, "Qeyri-hökumət təşkilatları (ictimai birliklər və fondlar) haqqında" qanunu və s. göstərmək olar. Həmin hüquqlar kollektiv əmək mübahisələrinin qanuni və ədalətli həllinə nail olmaq məqsədi ilə həyata keçirilir. Həmkarlar ittifaqı orqanları kollektiv əmək mübahisələrini həll edərkən öz fəaliyyətlərini, əsasən, qanunçuluq və ədalətlik prinsipini rəhbər tutmaqla həyata keçirməlidirlər.

Həmkarlar ittifaqı orqanları sərbəst toplaşmaq hüquqlarını həyata keçirərkən "Sərbəst toplaşmaq azadlığı haqqında" 13 noyabr 1998-ci il tarixli Qanunun tələblərinə əməl etməlidirlər. Bu zaman digər kütləvi tədbirlər dedikdə, nümayiş, küçə yürüşü, piket və s. başa düşülür.

4. Həmin maddənin üçüncü hissəsində kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə iştirak edən tərəflər göstərilmişdir. Belə mübahisələrdə tərəf kimi həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin birlikləri ilə yanaşı, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları da çıxış edir. "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimlənmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun təsdiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 aprel 1999-cu il tarixli Fərmanına əsasən bu zaman "müvafiq icra hakimiyyəti orqanları"nın səlahiyyətlərini aşağıdakı orqanlar həyata keçirirlər:

- a) baş kollektiv sazişlə bağlı mübahisələr üzrə – AR NK;
- b) sahə (tarif) kollektiv sazişləri ilə bağlı mübahisələr üzrə – Azərbaycan Respublikasının nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsernləri, şirkətləri və idarələri;
- c) ərazi (rayon) kollektiv sazişləri ilə bağlı mübahisələr üzrə – yerli icra hakimiyyəti orqanları.

Kollektiv əmək mübahisəsi sazişin yerinə yetirilməməsi səbəbindən yaranması halında belə onun tərəfi qismində işəgötürənlər deyil, işəgötürənlərin birliyi çıxış edir. İşəgötürənlərin birliyi kollektiv danışıqlarda işəgötürənlərin adından iştirak edən, lakin onların hərəkətlərinə görə cavabdehlik daşımayan nümayəndəli təşkilat kimi yaradılır. Sazişin şərtlərinin yerinə yetirilməsi müstəsna surətdə işəgötürənlərdən asılıdır. Onlar sazişlə nəzərdə tutulmuş normalara riayət etməyə borcludurlar. Buna görə də bu halda kollektiv əmək mübahisəsi təşkilatın çərçivələri daxilində yaranır. Bu baxımdan hesab edirik ki, kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə tərəf kimi işəgötürənlərin çıxış etməsi məqsədəmüvafiq olardı. Ərazi (rayon) sazişinin sahənin bir, yaxud hətta əksər işəgötürənlər tərəfindən yerinə yetirilmədiyi hallar mümkündür. Şübhəsiz, bu halda işçilərin razılaştırılmış hərəkətləri, məsələn, tələblərin eyni vaxtda irəli sürülməsi, sahənin bütün təşkilatlarında xəbərdarlıq tətilinin, mitinqlərin keçirilməsi mümkündür. Lakin bu hərəkətlərin qaydası və ən başlıcası, sazişin yerinə yetirilməsinə görə məsuliyyət daşıyan subyekt dəyişmir.

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.

1. Şərh olunan maddə yalnız işçilərə və onların nümayəndələrinə kollektiv tələblər irəli sürmək və kollektiv əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ vermişdir. İşəgötürənin isə belə bir hüququ yoxdur. Bu qaydanı müəyyən edərkən, qanunverici onu əsas götürmüşdür ki, işçilərin bütün vəzifələri qanunvericiliklə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmuşdur. İşçilərin üzərinə heç bir əlavə öhdəlik qoymaq olmaz. İşəgötürənin üzərinə isə işçilərə təşkilatın vəsaiti hesabına güzəşt və imtiyazların verilməsi üzrə əlavə öhdəliklər qoymaq olar. Buna görə də, məsələn, əmək haqqının artırılması, onun indeksləşdirilməsi qaydasının dəyişdirilməsi, ailə vəziyyətinə görə əlavə ödənişli məzuniyyətin verilməsi və s. bağlı tələblərin irəli sürülməsi mümkündür. Eyni zamanda kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərini də işəgötürən yerinə yetirməlidir. Buna görə də bu və ya digər şərtlərin vaxtında yerinə yetirilməməsi ilə əlaqədar tələblər də irəli sürülə bilər. Tələblər həmişə təşkilat, yaxud onun ayrıca struktur hölməsi səviyyəsində irəli sürülür və konkret işəgötürənə ünvanlanır (təqdim olunur).

2. Qanunvericilik işəgötürənə ünvanlana biləcək konkret tələbləri müəyyən etmir. Lakin, bu zaman o əsas götürülür ki, kollektiv əmək mübahisəsinin predmeti – əmək şəraitinin şərtlərinin müəyyən olunması, yaxud dəyişdirilməsi, kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, dəyişdirilməsi, yaxud yerinə yetirilməsi, işçilərin nümayəndəli orqanının rəyinin nəzərə alınması mümkün tələblərin dairəsini dəqiq surətdə müəyyən etmiş olur. Təşkilatın, filialın, nümayəndəliyin, təşkilatın digər xüsusi struktur bölməsinin işçiləri, yaxud işçilərin nümayəndələri də kollektiv tələblər irəli sürmək hüququna malikdir.

3. İşçilərin tələblərinin təsdiq edilməsi üçün ümumi yığıncağın keçirilməsi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının (birliyinin) ümumi yığıncağının (konfransının) çağırılması zəruridir. Ümumi yığıncaq (konfrans) işçilərin nümayəndəli orqanı tərəfindən çağırılır və işçilərin yarından çoxu iştirak etdikdə səlahiyyətli hesab olunur. Konfransın səlahiyyətli hesab olunması üçün seçilmiş nümayəndələrin azı 2/3-sinin iştirakı zəruridir. İşəgötürənin işçilərin özlərinin konstitusion kollektiv əmək mübahisələri hüququnu realizə etmələri, o cümlədən yığıncaq (konfrans) keçirmələri və tələblərini irəli sürmələri üçün şərait yaratmaq vəzifəsi təsbit olunmuşdur. Təşkilatın rəhbəri (işəgötürən) işçilərin, yaxud onların nümayəndələrinin tələbi üzrə yığıncağın (konfransın) keçirilməsi üçün zəruri olan bina təqdim etməyə borcludur. Onun üzərinə həmçinin ümumi yığıncağın (konfransın) keçirilməsinə maneçilik törətməmək vəzifəsi də qoyulur. Təşkilatda bir neçə həmkarlar ittifaqı (ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatı) olduqda onlar öz tələblərini ümumi yığıncaq (konfrans) çağırmaqla əvvəlcədən razılaşdırmalıdırlar. Ümumi yığıncaq (konfrans) işəgötürənə ünvanlanan tələblərin sayı və məzmunu məsələsini qəti surətdə həll edir. Ümumi yığıncağın (konfransın) qərarı ilə işəgötürənə ünvanlanan tələblər ona yazılı formada təqdim olunur. Lakin kollektiv tələblərin işəgötürənin nümayəndəsinə təqdim olunması üsulu qanunla müəyyən olunmamışdır. Onlar poçtla, faksla, elektron poçtla, telefonoqramla göndərilə və ya şəxsən verilə bilər. Hesab edirik ki, şərh olunan bu maddədə işəgötürənin kollektiv tələbləri alması faktı və vaxtı təsbit olunmalıdır.

4. Qanunvericilik kollektiv tələblərin işəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmasını, yəni real xarakter daşmasını təsbit etmişdir. İşəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan, yəni obyektiv səbəblərdən təmin edilə bilməyən tələblər irəli sürülə bilməz. Qanunvericilik işəgötürənin üzərinə belə bir vəzifə qoymuşdur ki, o, iqtisadi imkanlarının irəli sürülmüş kollektiv tələblərə uyğun olmamasını auditor rəyi əsasında sübut etməlidir. "Auditor xidməti haqqında" 1994-cü il 16 sentyabr tarixli AR Qanununa görə audit – əmtəə istehsalı və satışı, xidmət göstərilməsi və iş görülməsi ilə məşğul olan təsərrüfat subyektlərində mühasibat uçotunun dəqiq və dürüst aparılmasının, mühasibat və maliyyə hesabatlarının müstəqil yoxlanılmasıdır. Auditor rəyi isə auditorun (auditor təşkilatının) imzası və möhürü ilə təsdiq olunmuş audit aparılan təsərrüfat subyektinin maliyyə vəziyyətinə, maliyyə-təsərrüfat əməliyyatlarının qanuniliyinə, illik mühasibat hesabatları maddələrinin doğruluğuna, mühasibat uçotunun ümumi vəziyyətinə verdiyi qiyməti əks etdirən və bütün hüquqi və fiziki şəxslər, dövlət hakimiyyəti və idarəetmə orqanları, habelə məhkəmə orqanları üçün hüquqi əhəmiyyəti olan rəsmi sənəddir. Qanunvericiliyin belə normanı müəyyən etməsi, yəni işəgötürənin iqtisadi imkanlarının auditor rəyi əsasında müəyyən edilməsi auditorun müstəqil fəaliyyət göstərməsi və heç bir təcili münasibətdə olmayan şəxs olması ilə bağlıdır və bu mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

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.

1. Kollektiv müqavilənin və sazişin, yaxud onun ayrı-ayrı şərtlərinin yerinə yetirilməməsi problemi konkret işəgötürənə qarşı tələblərin irəli sürülməsi yolu ilə həll olunmalıdır. Tələblər təmin edilmədikdə, yaxud işəgötürən müəyyən olunmuş müddətdə cavab vermədikdə kollektiv əmək mübahisəsi yaranır.

Qanunvericilik kollektiv əmək mübahisəsinin başlanması anını müəyyən edən anlayışı təsbit etməmişdir. Halbuki həmin anlayışın leqal şəkildə təsbit olunması kollektiv əmək mübahisələri haqqında dəqiq təsəvvürün formalaşması üçün vacib şərtlərdən biridir. Tərəflərin ixtilafları onların xüsusi prosedurlar tətbiq olunmadan tənzimlənməsinin qeyri-mümkünlüyü aşkar olan andan etibarən kollektiv əmək mübahisəsi yaranmış hesab olunur. İşəgötürənin işçilərin bütün tələblərinin, yaxud tələblərinin bir hissəsinin rədd edilməsi haqqında qərarını elan etdiyi gün kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı gün hesab olunur. İşəgötürənin işçilərin tələblərinin alınması günündən etibarən 5 gün ərzində öz qərarını elan etməməsi mübahisənin başlanması kimi göstərilir.

Kollektiv danışıqlar prosesində tərəflər razılaşdırılmış qərara gələ bilmədikdə və ixtilaflar protokolu tərtib edildikdə analoji vəziyyət yaranır. Protokolun tərtib edilməsi tarixi danışıqların başa çatması və kollektiv əmək mübahisəsinin başlanması anıdır.

2. Şərh olunan maddəyə görə işəgötürənin kollektiv əmək mübahisələrinin başlanması haqqında AR ƏƏSMN-ə müraciət etmək vəzifəsi təsbit edilmişdir. Belə ki, işəgötürən 3 iş günü müddətində həmin orqana müvafiq məlumat verməlidir. Lakin qanunvericiliyin bu tələbi aydın deyildir. Belə olan halda AR ƏƏSMN-in hansı funksiya daşması məlum deyildir. Hesab edirik ki, bu zaman həmin orqanın üzərinə qoyulmuş vəzifələrə müvafiq surətdə tərəflərə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə metodik yardım göstərmək vəzifəsinin qoyulması məqsədmüvafiq olardı. Bu qayda işçilərin və işəgötürənlərin təminatlarını möhkəmləndirərdi.

3. Həmin maddəyə müvafiq surətdə işəgötürənin işçilərin ona ünvanlanmış tələblərinə baxmaq vəzifəsi yaranır. O öz qərarı haqqında işçilərin kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak etmək səlahiyyətinə malik olan işçilərə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatına tələbləri aldıqdan sonra 5 gün müddətində məlumat verməyə borcludur. İşəgötürənin cavab qərarı qanunun məchuri qaydada müəyyən etdiyi kimi yazılı formada tərtib olunmalıdır. İşəgötürən işçilərin tələblərini təmin etmək barədə qərar qəbul etdikdə kollektiv əmək mübahisəsi yaranmır. Bütün tələblərin, yaxud tələblərin bir hissəsinin rədd edilməsi, eləcə də işəgötürənin öz qərarı barədə məlumat verməməsi halında tələblərin rədd edilməsi haqqında məlumatın verildiyi gün, yaxud iş günləri ilə hesablanmış 5 günlük müddətin bitməsi kollektiv əmək mübahisəsinin başlanma anı hesab olunur. Bu andan etibarən tərəflərin razılaşdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etmək vəzifəsi yaranır. Lakin qanunverici-

lik işəgötürənin işçilərin tələblərini almaqdan yayınmağa görə məsuliyyətini nəzərdə tutmamışdır. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə baxılması üçün bir aylıq müddət müəyyən edilməlidir. Bu zaman nəzərə alınmalıdır ki, bu norma praktik əhəmiyyət kəsb etmir, çünki sazişin bağlanması gedişində ixtilaflar yarandıqda ixtilaflar protokolu tərtib olunur, onun şərtləri yerinə yetirilmədikdə isə tələblər bu müqavilə aktının şərtlərini yerinə yetirməyən konkret işəgötürənə (işəgötürənlərə) ünvanlanmalıdır.

4. Qanunvericilik kollektiv tələblərin irəli sürülməsi ilə yanaşı, işçilər üçün danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün iki vasitə təklif edir: birincisi, onlar bu danışıqda öz səlahiyyətli nümayəndələri ilə iştirak edə bilərlər, ikincisi, onlar adından danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqları təşkilatı da həyata keçirə bilər. Lakin qanunvericilik bunun necə və harada, hansı qaydada müəyyən edilməsini göstərməmişdir. Hesab edirik ki, bu məsələ işçilərin ümumi mənafeyi üçün prinsipial xarakter daşdığına görə işçilərin ümumi yığıncağı tərəfindən müəyyən edilməlidir.

5. Kollektiv sazişlə əlaqədar tələblərə baxılması üçün bir aylıq müddətin müəyyən edilməsi kollektiv sazişlərin kollektiv müqavilələrə nisbətən daha geniş əhatə dairəsinin olması və onun məzmununa daxil olan məsələlərin mürəkkəb xarakter daşması ilə bağlıdır. Kollektiv sazişin növlərindən asılı olaraq onun tərəfləri konkret müəssisə daxilində deyil, yuxarı orqanlar çıxış etdiyinə görə qanunvericilik bir aylıq müddət müəyyən etmişdir.

Maddə 264. Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üsulları

Kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur.

Qanunvericilik kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin iki üsulunu – barışdırıcı üsullarını və tətillərdən istifadə üsullarını təsbit etmişdir. Həmin maddənin mahiyyətindən görünür ki, kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün iki üsuldan biri seçilə bilər.

Barışdırıcı üsullar razılaşdırılmış qərarın əldə edilməsi yolu ilə kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin AR ƏM-in 265-ci maddəsində göstərilən üsullardan ibarətdir. BƏT-in "Könüllü barışığ və arbitraj haqqında" 92 sayılı Təvsiyəsi (1951) belə razılaşdırıcı orqanların yaradılması və fəaliyyəti prinsiplərini təsbit edir. Həmin təvsiyələrə görə tərəflərin qarışıqlıq razılığı ilə yaranan razılaşdırıcı orqanlar, məsələn, razılaşdırıcı komissiya işəgötürənlərin və işçilərin bərabər saylı nümayəndələrindən təşkil olunmalıdır. Razılaşdırıcı prosedur pulsuz və operativ xarakterə malik olmalı, mübahisəyə baxılma müddəti minimuma endirilməlidir. Mübahisənin həllinin gedişində BƏT tətill keçirməkdən çəkinməyi təvsiyə edir. Barışığa dair danışıqların gedişində əldə olunmuş bütün sazişlər yazılı formada tərtib olunur və tərəflərin digər saziş və müqavilələri, məsələn, kollektiv müqavilə ilə eyni (bərabər) qüvvəyə malikdir.

BƏT tərəfindən təklif olunmuş razılaşdırıcı orqanların fəaliyyətinin əsasları AR ƏM-də təsbitini tapmışdır. Qanunvericilik kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin üç barışdırıcı üsulunu seçmişdir və müvafiq surətdə ona baxılmasında iştirak edən üç orqan göstərmişdir. Bunlar razılaşdırıcı komissiya, vasitəçi və əmək arbitrajıdır. BƏT-in təvsiyəsində kollektiv əmək mübahisələrinə, hətta hüquqi mübahisələrə məhkəmə tərəfindən baxılması nəzərdə tutulmamışdır.

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:

- razılaşıdırıcı 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, razılaşıdırıcı komissiya, vasitəçi, əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin tez və ədalətlə həlli üçün bütün imkanlardan istifadə etməyə borcudurlar.

5. Zəruri hallarda kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin barışdırıcı üsullarından istifadə olunması üçün bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş müvafiq müddətlər tərəflərin razılığı ilə uzadıla bilər.

1. Şərh olunan maddə əslində kollektiv əmək mübahisəsinin həll mərhələlərini, barışdırıcı prosedurlardan istifadə ardıcılığını müəyyən edir. Lakin təsbit edilmiş üç barışdırıcı üsuldən hər hansı birinin – razılaşıdırıcı komissiyanın, vasitəçinin, əmək arbitrajının – və ya hamısının seçilməsinin məcburi xarakter daşması təsbit edilmir. Bu üsulların hər hansı birinin və ya hamısını istifadə edilməsi məsələsi tərəflərin öz öhdəsinə buraxılır.

2. Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün barışdırıcı üsullardan istifadə praktik olaraq bütün dünyada qəbul olunmuşdur. Razılaşıdırıcı-münsiflik proseduru bir çox ölkələrdə tətbiq olunur. Bu üsulların adları fərqli ola bilər, lakin onların mahiyyəti həmişə üç əsas formada ifadə olunur:

– kənar şəxslərin iştirakı olmadan mübahisəni tərəflərin özlərinin həll etməsi (danışqlar, barışıq və s.). Azərbaycan Respublikasında bu, razılaşıdırıcı komissiyanın yaradılması və tərəflərin mübahisəni müstəqil surətdə tənzimləmək cəhdidir;

– vasitəçinin iştirakı ilə barışıq;

– əmək arbitrajı.

Bu üsullar müxtəlif şəkildə uzlaşır. Bəzi dövlətlərdə tərəflər dərhal vasitəçiyə müraciət etməyə məcburdur, digər dövlətlərdə onlar barışıqə dair vasitəçilərin iştirakı olmadan ilkin danışqlar keçirməyə borcludur. Azərbaycan Respublikasında barışdırıcı üsullar sistemindən istifadənin xüsusiyyəti hər üç üsuldən istifadə olunmasından ibarətdir, özü də hər bir mərhələdə tərəflərin seçimi imkanı mövcuddur.

3. Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin qanunla müəyyən olunmuş barışdırıcı üsullardan istifadə etməklə həlli qaydası əmək haqqında beynəlxalq aktlara uyğundur. Belə ki,

BƏT-in "Könüllü barışıq və arbitraj haqqında" Tövsiyəsi (1951) sahibkarlar və işçilər arasında əmək münaqişələrinin həlli üçün könüllü barışıq orqanları yaratmaq barədə göstərişi təsbit edərək, bununla da həm əmək münasibətlərinin tərəflərini, həm də BƏT-in üzvü olan dövlətləri razılaşdırıcı prosedurlardan istifadəyə istiqamətləndirir. Tövsiyəyə müvafiq surətdə qarışıq əsasda yaradılan könüllü barışıq orqanlarına sahibkarların və işçilərin bərabər sayda nümayəndəsi daxil olmalıdır. Bu müddəa razılaşdırıcı komissiya üçün formalaşdırılması qaydası müəyyən olunarkən tam surətdə nəzərə alınmışdır.

4. Kollektiv əmək mübahisələrinin barışdırıcı üsullarla həlli zamanı işçilər öz tələblərini müdafiə etmək məqsədi ilə istehsal prosesinə mane olmaqdan çəkinməlidirlər. Onlar bu məqsədlə yalnız işdən kənar vaxtlarda iclaslar, yığıncaqlar keçirmək hüququna malikdirlər.

Lakin qanunla işəgötürənin nümayəndələrinin barışdırıcı prosedurlarda iştirakdan yayınmağa görə məsuliyyəti müəyyən olunmamışdır.

Barışdırıcı proseduralardan keçirilməsi müddətləri AR ƏM-in 266-268-ci maddələri ilə müəyyən olunmuşdur. Razılaşdırıcı komissiya mübahisəyə özünün yaradılması anından etibarən 5 iş günü ərzində baxır; vasitəçinin iştirakı ilə kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması 5 iş gününə qədər olan müddətdə həyata keçirilir; əmək arbitrajı 7 iş günü ərzində fəaliyyət göstərir. Əlavə məlumatların alınması, mübahisəli problemlərin daha ətraflı müzakirəsi, mütəxəssislərin cəlb edilməsi və s. zərurəti yarandıqda tərəflər öz aralarında razılaşdırmaqla kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması müddətini uzada bilərlər.

Maddə 266. Razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması

1. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və işəgötürənin 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.

1. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üzrə yaradılan ilk orqandır. Razılaşdırıcı komissiya üçün təşkilatda, yaxud onun struktur bölmələri səviyyəsində formalaşdırılması mümkündür. Qanun razılaşdırıcı komissiya üçün yaradılmasının məhdud müddətini, yəni 3 iş günündən ibarət olan müddəti müəyyən edir. Bu zaman o əsas götürülür ki, bir tərəfdən kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının uzadılması münaqişənin kəskinləşməsinə gətirib çıxarır, digər tərəfdən isə belə komissiyasının yaradılması çətinlik təşkil etmir, çünki tərəflərin nümayəndələrindən başqa onun işində heç kim iştirak etmir.

Kollektiv danışıqların gedişində ixtilaf protokolu tərtib edilməsi anından, yaxud işəgötürənin işçilərin bütün tələblərinin, yaxud tələblərinin bir hissəsinin rədd edilməsi haqqında məlumat verməsi günündən etibarən 3 iş gününə qədər olan müddətdə (eynilə işəgötürənin öz qərarı haqqında məlumat verməməsi halında tələblərin alınması günündən etibarən 3 iş günü keçdikdə) komissiya yaradılmalıdır. Razılaşdırıcı komissiya üçün ya-

radılması işəgötürənin əmri və işçilərin nümayəndələrinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir. Bu komissyanın yaradılması anının dəqiq müəyyən edilməsi zəruri olmaqla yanaşı, həm də qanunda göstərilən müddətlərin hesablanması və işçilərə AR ƏM-in 269-cu maddəsinə müvafiq olaraq təminatların verilməsi üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv sazişlərin növləri üzrə yaranan mübahisələrlə əlaqədar da yaradılır. Lakin bu zaman razılaşdırıcı komissyanın yaradılması haqqında qərarı işəgötürənlərin müvafiq nümayəndəsi (nazirlik, dövlət komitəsi, yerli icra hakimiyyəti, orqanları və s.) və həmkarlar ittifaqları birlikləri qəbul edir. Ümumi prosedur tələbləri rəhbər tutaraq həmin qərarın da yazılı formada rəsmiləşdirilməsini tövsiyə etmək olar.

2. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üzrə işəgötürənin (işəgötürənlərin) və işçilərin nümayəndələrinin yaratdıqları müvəqqəti orqandır. Razılaşdırıcı komissyanın tərkibinə yalnız tərəflərin nümayəndələri daxildir. Mübahisənin sazişin işlənilib hazırlanması və bağlanması mərhələsində yaranması halında nəzərə alınmalıdır ki, onun iştirakçılarının tərkibi daha geniş ola bilər və bu zaman mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının nümayəndələri də komissyanın tərkibinə daxil ola bilər. Lakin AR ƏM-in 266-cı maddəsinə müvafiq surətdə razılaşdırıcı komissyanın işində mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının nümayəndələri yalnız müşahidəçi, məsləhətçi və s. qismində iştirak edə bilərlər. Razılaşdırıcı komissiyada işçilərin nümayəndələri qismində təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsinin üzvləri, eləcə də hüquqşünaslar, iqtisadçılar, sosioloqlar, konfliktoloqlar və b. çıxış edə bilərlər. Razılaşdırıcı komissiya tərəflər üçün məcburi qərarlar qəbul etdiyindən onun tərkibinə yalnız belə qərarı qəbul etmək və mübahisə edən tərəflər adından onu imzalamaq səlahiyyətinə malik nümayəndələr daxil olmalıdır.

Razılaşdırıcı komissyanın formalaşdırılması prinsipi tərəflərin hüquq bərabərliyindən ibarətdir, o, təcrübədə hər iki tərəfin bərabər sayda nümayəndəsindən ibarət olan komissyanın yaradılmasında ifadə olunur. Bu prinsipin müəyyən olunması beynəlxalq standartlara tamamilə uyğundur. BƏT-in "Könüllü barışıq və arbitraj haqqında" 92 nömrəli Tövsiyəsinin (1951) 2-ci bəndinə görə, qarşılıqlı surətdə yaradılan hər bir könüllü barışıq orqanına sahibkarların və zəhmətkeşlərin bərabər sayda nümayəndəsi daxil olmalıdır. Razılaşdırıcı komissiyayı kollektiv danışıqların aparılması üzrə komissiya ilə qarışdırmaq olmaz. Bu orqanların hər ikisi işçilərin və işəgötürənin (işəgötürənlərin) nümayəndələrindən formalaşdırılrsa da, onlar fərqli vəzifələrə malikdirlər.

Razılaşdırıcı komissyanın formalaşdırılması qaydası qanunvericiliklə tənzimlənmişdir. İşəgötürənin nümayəndəsinin (təşkilatın rəhbərinin) öz qərarı barədə məlumat verməməsi halında işçilərin nümayəndəsi təşkilatın rəhbərinə razılaşdırıcı komissyanın yaradılması, işçilər tərəfindən onun sayı və tərkibi haqqında təklif göndərməlidir.

İxtilafların kollektiv danışıqların gedişində yaranması halında mübahisə tərəflərinin razılaşdırıcı komissyanın yaradılması məsələsini ixtilaflar protokolunun tərtib edilməsi ilə eyni vaxtda həll etməsi daha yaxşıdır. İşçilərin nümayəndəsi və ya işəgötürən razılaşdırıcı komissiya yaratmaq təklifini aldıqda onun sayı və tərkibi haqqında qarşılıqlı təkliflərini hazırlayır. Komissyanın say tərkibinin razılaşdırılmasından sonra razılaşdırıcı komissyanın yaradılması işəgötürənin müvafiq əmri və işçilərin nümayəndəsinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir.

Komissyanın işində iştirakdan yayınma daha geniş anlayışdır. O, bu orqanın iş vaxtına riayət olunmamasını, üzrlü səbəb olmadan komissyanın iclasına gəlməməni, razılaşdırıcı orqanın normal işləməsi üçün zəruri şəraitin yaradılması vəzifəsinin yerinə yetirilmə-

məsini əhatə edir. AR ƏM razılaşdırıcı komissiya tərəfindən mübahisəyə baxılmasının 5 günlük (iş günü) müddətini müəyyən edir. Nəzərdə tutulur ki, komissiya üzvləri həmin təşkilatın işçiləri olaraq, mübahisənin mahiyyəti və onun yaranması şəraiti ilə tanışdır. Buna görə də tərəflərin mövqelərini dəqiqləşdirmək və qərar çıxarmaq üçün 5 gün kifayətdir.

3. Razılaşdırıcı komissiyanın əsas vəzifəsini yaranmış ixtilaflara baxılması və mübahisəli məsələlərə dair razılaşma əldə etmək cəhdi təşkil edir. Bu zaman yeni (ixtilaflar protokolunda əks etdirilməmiş) ixtilaflar, yaxud yeni (əvvəllər bəyan olunmamış) tələblər irəli sürülməməlidir. Komissiyanın iş rejimini komissiyanın özü müəyyən edir. Mübahisəyə baxılmasının gedişində razılaşdırıcı komissiyanın üzvlərinə zəruri sənəd və materialları almaq, mübahisənin həllinin bütün mümkün variantlarını sərbəst surətdə müzakirə etmək imkanı verilməlidir.

Razılaşdırıcı komissiyanın iclasları, bir qayda olaraq, iş vaxtı ərzində keçirilir (bundan ötrü komissiya üzvləri işdən azad olunur). Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı tərəflərin razılaşması üzrə qəbul olunur. Məlumdur ki, qanunvericinin belə göstərişi hər bir tərəfin vahid tam kimi çıxış etməsini və razılaşdırıcı komissiyanın hər bir üzvünün müstəsna surətdə müvafiq tərəfin nümayəndəsi qismində hərəkət etməsini nəzərdə tutur.

4. Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı protokolla, yəni yazılı formada rəsmiləşdirilir. Protokolda iclasın keçirilmə tarixinin, mübahisənin predmetinin, tərəflərin kollektiv əmək mübahisəsinin həlli səlahiyyətinin verildiyi nümayəndələrin, razılaşdırıcı komissiyanın tərkibinin göstərilməsi məqsəduyğundur. Bundan başqa, əldə edilmiş razılaşmaların məzmununun açıqlanması və onların reallaşması qaydasının, müddətinin və formalarının müəyyən edilməsi zəruridir. Məsələn, mübahisənin kollektiv müqavilənin bağlanması, yaxud dəyişdirilməsi, əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi və ya dəyişdirilməsi ilə əlaqədar yaranması halında qərar bu və ya digər aktın layihəsinə, eyni hüquqi qüvvəyə malik olan akta müvafiq şərtlərin daxil edilməsi yolu ilə icra oluna bilər. Protokol razılaşdırıcı komissiya üzvlərinin imzaları ilə təsdiqlənir. Razılaşdırıcı komissiyanın fəaliyyəti qarşılıqlı razılığa gəlinmiş qərarın qəbul edilməsi ilə başa çata bilər. Bu halda mübahisə həll olunmuş hesab edilir.

5. Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı tərəflər üçün məcburidir. Bu qayda AR ƏM-in 266-cı maddəsi ilə möhkəmləndirilir. Lakin razılaşdırılmış qərarın yerinə yetirilməməsinə görə işəgötürənin və işçilərin nümayəndələri üçün AR ƏM ilə heç bir məsuliyyət nəzərdə tutulmamışdır. BƏT-in 92 nömrəli Təvsiyəsində (1951) göstərilir ki, tərəflərin barışıqə dair danışıqlar gedişində əldə etdikləri bütün razılaşmalar adi qaydada bağlanan müqavilələrlə, yəni kollektiv müqavilələrlə və sazişlərlə hərəbər qüvvəyə malikdir.

Göstərmək lazımdır ki, razılaşdırıcı komissiyanın qərarını tərəflər könüllü surətdə yerinə yetirirlər. İşəgötürənin razılaşdırılmış qərarın icrasından yayınması halında işçilər tətıl keçirilməsinə başlamaq hüququna malikdirlər.

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 işəgötürəndən 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 təklif-

zi, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqelərinin barışdırılma-variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə təqdim edilir. Tərəflər iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməli-ber. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənildikdə mübahisə həmin variantında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.

4. Təklif olunmuş variantlardan heç biri qəbul edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında prokol tərtib edilir.

1. *Vasitəçilik kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsullarından biridir. Bu barışdırıcı üsulun xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, mübahisənin həllinə tərəflərdən asılmayan şəxs - vasitəçi cəlb olunaraq münaqişə iştirakçılarının onun həllinin bir, yaxud neçə variantını təklif edir. Bu variantlar tərəflərin nümayəndələrinin birgə, yaxud ayrıca iclaslarında müzakirə olunur və kollektiv əmək mübahisəsinin həlli haqqında sonra razılaşmanın əsası qismində çıxış edir.*

Vasitəçi qismində həm əmək və sosial müdafiə orqanlarının işçisi, həm də hər hansı sərbəst müstəqil mütəxəssis çıxış edə bilər. Beynəlxalq təcrübədə məcburi və könüllü vasitəçilik tətbiq edilir. Birinci halda tərəflər danışıqların keçirilməsində, vasitəçilik prosedurunun icrasında iştirak etməlidir. İkinci halda onlar yalnız vasitəçinin təkliflərini nəzərdən keçirir. Sərh edilən maddənin adında kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçi tərəfindən deyil, "vasitəçinin iştirakı ilə" baxılması göstərilir. İşgötürənin (işgötürələrin) və işçilərin nümayəndələri vasitəçilik üçün mübahisənin nəticələrində maraqlı olmayan, səriştəli və qərəzli tərəfin etimad bəslədiyi hər hansı şəxsi dəvət etmək hüququna malikdir. Qanunvericilik vasitəçinin mövcud mübahisələrin tənzimlənməsində mühüm rol oynaması ilə əlaqədar onun şəxsi keyfiyyətlərinə və peşə vərdişlərinə qarşı yüksək tələblər irəli sürür. Vasitəçi vəziyyəti təhlil etməyi, özünün təklif və tövsiyələrinin mümkün nəticələrini bətləndirməyi bacarmalıdır. Onun üzərinə mövcud qanunvericiliyi, mübahisənin aparılması üsullarını bilmək vəzifəsi qoyulur. Vasitəçinin əsas keyfiyyətləri faktual əmək, həmin faktları tərəflərə inandırmaq, müvafiq məlumatlardan geniş istifadə etməklə fikirələri idarə etmək, danışıqların iştirakçılarının psixoloji vəziyyətinə həssas olmaqdır. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllində onun məlumatlı olması, qarşı tərəfə gərginliyi vaxtında aradan qaldırmaq bacarığı da böyük rol oynayır. Bu zaman tərəflərə riayət edilməsi də vacib amil kimi çıxış edir. İş prosesində vasitəçiyə məxfi məlumatlar onun tərəfindən birbaşa, yaxud dolayı surətdə şəxsi, yəni tərəflər naminə yayılmamalı və istifadə olunmamalıdır. Danışıqların gedişində əldə edilmiş məlumat və təkliflər bir tərəfin, yaxud məlumatı çatdırmış şəxsin istifadəsindən asılı olmadan digər tərəfə çatdırılmamalıdır. Vasitəçi kollektiv əmək mübahisəsinin nümayəndələrindən mükafat, yaxud qiymətli hədiyyə qəbul etməməlidir.

Əmək mübahisəyə cəlb olunması qaydası qanunla tənzimlənməmişdir. AR ƏM-in 10-üncü maddəsinin nəzərdə tutduğu yeganə tələb tərəflərin qarşılıqlı razılaşma əldə etməkdir. Həmin razılaşmada aşağıdakılar öz əksini tapmalıdır: a) vasitəçilik üsulu; b) konkret namizəd; c) vasitəçi olacaq vasitəçinin iştirakı ilə mübahisənin həlli.

Əmək mübahisəsinin iştirakı ilə kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması qaydası qanunla müəyyənləşdirilməmişdir. Bu, tərəflərin və vasitəçinin özünün səlahiyyətinə aiddir. Bir qayda olaraq, vasitəçilik üsulundan istifadə zamanı müzakirələr vasitəçinin iştirakı ilə tərəflərin

arasında danışıqlar formasında həyata keçirilir. Danışıqların gedişində vasitəçi tərəfi təzyiqlik göstərməməlidir. Onun iştirakı tərəflərə mübahisənin tənzimlənməsi üçün əlavə imkanların verilməsinə yönəlmişdir. Vasitəçi yalnız mübahisəli məsələlərin fəal şəkildə zakirəsinin təşkili, barışdırıcı xarakterli qərarların əldə edilməsinə kömək göstərilməsi, kifayətlənməyib, öz təkliflərini də irəli sürür. Beləliklə, vasitəçilik proseduru qeyri-formal xarakter daşıyır. Qanun hansısa məcburi mərhələləri, hərəkətləri və s. nəzərdə tutmur. Üsul əsasən sərbəst və konstruktiv dialoq mühitinin yaradılmasına kömək göstərməlidir.

4. AR ƏM-in 267-ci maddəsi vasitəçinin işəgötürəndən kollektiv əmək mübahisəsi dair zəruri sənədləri və məlumatları almaq hüququnu təsbit etmişdir. Hesab edirik ki, AR ƏM-də vasitəçinin bütövlükdə hansı hüquqlara malik olması təsbit edilməlidir. Fikrimizə görə, AR ƏM-də vasitəçinin aşağıdakı hüquqları əks etdirilməlidir:

- tərəflərin nümayəndələrinin birgə və ayrıca iclaslarının keçirilməsi;
- kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin mümkün variantlarını təklif etmək;
- mübahisə tərəflərinin ommun iştirakı ilə qəbul etdikləri qərarları imzalammaq.

5. Kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak etdiyi dövrdə vasitəçi orta əmək haqqı saxlanılmaqla əsas işindən azad olmur. Vasitəçinin fəaliyyət müddəti onun dövət işində (və digər işində) olmasının anından etibarən 10 iş günü ilə məhdudlaşdırılır. Bu zaman 5 iş günü vasitəçi tərəfindən müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, tərəflərin təkliflərini və sənədləri təhlil etməklə müvafiq variantların hazırlanması üçün, digər 5 iş günü isə tərəflərə təklif olunan variantları seçmək üçün verilir. Həmin müddətdə bu barədə birbaşa göstəriş olmaqla yanaşı, tərəflərin razılaşması ilə bu müddət uzadıla bilər. Vasitəçinin işinin nəticələri tərəflərin razılaşdırılmış qərar əldə etməsində və kollektiv əmək mübahisəsinin həlli haqqında razılaşma bağlamasında ifadə oluna bilər. Eyni zamanda kollektiv əmək mübahisəsinin həllənməsi haqqında razılıq əldə edilmədikdə, yəni vasitəçinin təklif etdiyi variantların birini tərəflər qəbul etmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokollər tərtib edilir. Lakin, qəbul edilən protokoldə nələrin öz əksini tapması barədə heç nə göstərilir. Fikrimizə görə, AR ƏM-də həmin protokoldə vasitəçinin təklif etdiyi son variantlar, tərəflərin bu variantlara razılaşmaları, onların mübahisə üzrə son təklifləri və s. öz əksini tapmalıdır.

Maddə 268. Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılmasın

1. Əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün yaradılan müvafiq qurumdur. O, kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi üçün qərar qəbul edilmiş gündən 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə təşkil edilir.

2. Əmək arbitrajının tərkibi (üç nəfərdən az olmayaraq), rəqlamenti, mərkəzləşmə yeri, müddətləri, arbitraja texniki yardımın təşkili tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur. Arbitrajın sədri arbitrlər tərəfindən öz sıralarından seçilir. Arbitrajın tərkibinə mübahisənin nəticəsi ilə maraqlı olmayan şəxslər, icra və idarəetmə lədiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və digər şəxslər daxil edilə bilər.

3. Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılaşmalıdırlər.

4. Əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisələrinə baxılma müddəti qısa olmalıdır. Əmək arbitrajı mübahisəyə aid olan lazımı sənədləri və sənədləri əldə etməq 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 gəlməmişlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.

1. *Əmək arbitraji konkret kollektiv əmək mübahisəsinə baxmaq üçün yaradılan orqanlardan biridir. Razılaşdırıcı komissiya kimi, o da yalnız mübahisəyə baxılması dövründə fəaliyyət göstərir və bu, müvəqqəti orqandır. Əmək arbitrajının könüllü xarakteri ilk növbədə onda təzahür edir ki, o, yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı və bilavasitə iştirakı ilə yaradılır.*

Tərəflər əmək arbitrlərini seçməkdə tam müstəqildirlər. Bu da əmək arbitrajının könüllü xarakter daşdığıni göstərən amillərdən biridir. Əmək arbitrajının qərarları əsasən könüllü qaydada yerinə yetirilir. Lakin tərəflər onların yerinə yetirilməsinin məcburiliyi haqqında xüsusi saziş bağlayırlar. Əmək arbitrajının yaradılmasında mübahisənin həllində maraqlı olan işçilərin nümayəndələri və işəgötürənin (işəgötürənlərin) nümayəndələri iştirak edirlər. Bu maddənin mahiyyətinə görə və BƏT-in 92 nömrəli Tövsiyəsinin müddəalarına müvafiq surətdə istənilən tərəf əmək arbitrajının yaradılması ilə bağlı təşəbbüs göstərə və mübahisəyə əmək arbitrajında həxılmasına keçməyi təklif edə bilər. Lakin tərəflər onu birgə qərar əsasında yaradırlar. Belə ki, əmək arbitraji kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır. Qanuna müvafiq surətdə əmək arbitrajında mübahisəyə aşağıdakı hallarda baxmaq olar:

– tərəflər kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılıq əldə etdikdə;

– əvvəlki barışdırıcı üsullardan istifadə zamanı razılaşdırılmış qərar əldə edilmədikdə və tərəflər razılaşdırıcı üsulları davam etdirməyi qərara aldıqda;

– işəgötürən razılaşdırıcı komissiyanın yaradılmasında, yaxud işində iştirakdan yayınmışda;

– kollektiv əmək mübahisəsinə qanunla tətillə keçirilməsinin qadağan olunduğu, yaxud məhdudlaşdırıldığı təşkilatlarda (AR ƏM-in 280 və 281-ci maddələrinə müvafiq surətdə) baxıldıqda.

2. *Konkret mübahisəyə baxılması üçün əmək arbitrajının tərkibi tərəflərin razılaşması üzrə formalaşdırılır, çünki razılaşdırıcı orqan nüfuzə malik olmalı və mübahisə iştirakçılarının etimadını qazanmalıdır. Yalnız bu halda onun fəaliyyəti səmərəli ola bilər. Əmək arbitraji qismində tərəflərin seçimi üzrə istənilən müstəqil mütəxəssis və digər şəxslər seçilə bilər. Əmək arbitrajının tərkibi ilə əlaqədar qanunvericiliyin əsas tələbi odur ki, tərkibə daxil olan şəxslərin mübahisənin nəticəsi ilə marağı olmasın. Onun tərkibinə icra hakimiyyətinin və hələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislərlə yanaşı, digər şəxslər də daxil edilə bilər. Bu zaman digər şəxslər kimi cəmiyyətdə nüfuzə malik olan və mübahisələrin həll edilməsi üzrə təcrübəsi olan şəxslər çıxış edə bilər. Əmək arbitrinin statusu konkret kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması ilə bağlıdır, yəni müəyyən şəxsləri tərəflər əmək arbitri qismində seçir və onlar əmək arbitrajının fəaliyyət müddəti ərzində bu keyfiyyətdə çıxış edirlər. Sonra onlar özlərinin əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə qayıdırlar və artıq əmək arbitri hesab olummur-*

lar. Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli müddətində onları orta əmək haqqı saxlanılmaq-
la əsas işlərindən azad olunurlar. Əmək arbitrajı müstəqil münşiflər orqanı kimi yaradıl-
dığından, onun tərkibinə mübahisədə iştirak edən işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndə-
ləri daxil ola bilməz. Əmək arbitrajının yaradılması faktı, eləcə də sədri göstərilməklə
onun tərkibi yazılı formada təsdiqlənir. Arbitrajın sədri qanunun tələbinə görə arbit-
rlərin özləri tərəfindən seçilir. Hesab edirik ki, tərəflərin bu hərəkətləri işəgötürənin (iş-
götürənlərin) və işçilərin nümayəndələrinin imzaladıqları protokolla rəsmiləşdirilməlidir.
Protokolda kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasında əmək arbitrlərinin iştirakının şərt-
ləri, onların işlədikləri təşkilatların rəhbərləri və kollektiv əmək mübahisələrinin tənzim-
lənməsi üzrə müvafiq orqanla, məsələn, AR ƏƏSMN ilə razılaşdırmaqla, əmək arbitra-
jının qəbul etdiyi qərarların məcburiliyi və s. məsələlər öz əksini tapa bilər.

Əmək arbitrajının yaradılması ilə eyni vaxtda tərəflər onun iş reqlamentini müəyyən
edir və səlahiyyətlərini dəqiqləşdirirlər. Bu məlumatlar da tərəflərin yazılı qərarında əks
etdirilir. Qərarın qəbul edilməsi (imzalanması) tarixi əmək arbitrajının yaradılması gü-
nü hesab olunur. Bu gündən etibarən əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisəsinə ba-
xılması üçün müəyyən olunmuş 7 günlük (iş günü ilə) müddət müəyyən olunur. Hesab edi-
rik ki, əmək arbitrajının üzərinə qoyulmuş vəzifələri həyata keçirməsi üçün ona müvafiq
səlahiyyətlər verilməlidir. Məsələn, kollektiv əmək mübahisəsinə dair sənəd və məlumat-
ları tələb etmək və almaq, tərəflərin izahat və müraicətlərinə baxmaq, mübahisənin ma-
hiyyətinə dair tövsiyələr qəbul etmək. Əmək arbitrajının yaradılması haqqında qərarla
tərəflər mübahisənin həlli üçün tərəflərə verilən konkret səlahiyyətləri göstərə bilərlər.
Məsələn, təşkilatın işçilərinə sorğu göndərmək, ekspert, yaxud məsləhətçi cəlb etmək hü-
ququ və s. Əmək arbitri qüvvədə olan əmək qanunvericiliyini, o cümlədən kollektiv müqav-
vilələr və sazişlər və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında qanunverici-
liyi bilməlidir. O, danışıqlar prosesinin aparılması metodlarını mənimsəməlidir. Onun
həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının əsas iş prinsipləri, şikayətlərə baxılması qaydası, kadr si-
yasəti və kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfi qismində çıxış edən təşkilatın fəaliyyətinin
digər cəhətləri ilə tanışlığı arzu olunandır.

3. Əmək arbitrajı vəziyyəti təhlil etməyi, özünün təklif və tövsiyələrinin mümkün nəti-
cələrini diqqətlə qiymətləndirməyi bacarmalı, kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitra-
jında baxış mərhələsində başa çatdırılmasına can atmalıdır. O, danışıqların uğurlu gedi-
şinə kömək göstərmək üçün tərəflərə müqavilə prosesinin mahiyyətinə və proseduruna da-
ir təklif və alternativ variantlar verməyə hazır olmalı və tərəflərin nümayəndələrinə təzyiq
göstərməməlidir. Hər bir əmək arbitrinin onun üzərinə qoyulmuş vəzifələrə vicdanla ya-
naşmasının zəruriliyi xüsusi vurğulanmalıdır. Əmək arbitrajı işin bütün materiallarını
diqqətlə araşdırmalı, tərəflərin nümayəndələrinin səlahiyyətliliyini, yaranmış mübahisə-
lərin mahiyyətini yoxlamalı, mümkün olduqca münaqişənin həlli üçün əhəmiyyətə malik
olan bütün halları müəyyən etməlidir. Əmək arbitrləri razılaşdırıcı prosedurları həyata
keçirərkən dövlət, xidməti və kommərsiya sirlərini qorumağa borcludurlar. Əmək müba-
hisəsinə baxılması prosesində əmək arbitrlərinə etibar olunmuş məxfi məlumatlar onlar
tərəfindən şəxsi, yaxud digər mənafeələrə naminə birbaşa, yaxud dolaylı surətdə yayılmama-
lı və istifadə olunmamalıdır. Əmək arbitrlərinə məxfi surətdə açıqlanmış hər bir tərəfin
nümayəndələrinin mövqeləri və onların təklifləri müvafiq məlumatı təqdim etmiş şəxslərin
ilkin razılığı olmadan digər tərəfə çatdırılmamalıdır.

4. Əmək arbitrajının normal fəaliyyətinin təmin edilməsi üçün bir sıra digər məsələlərin həll edilməsi də zəruridir. Məsələn, binanın ayrılması, texniki vasitələrin verilməsi, xidmət heyəti (katib və s.) ilə təminat, zəruri hallarda mütəxəssis məsləhətinin və digər tədbirlərin ödənilməsi və s. daxildir. AR ƏM-də göstərilir ki, əmək arbitrajına texniki yardımın təşkili tərəflərin razılaşması ilə müəyyən edilir. BƏT-in 92 saylı Tövsiyəsinə müvafiq surətdə razılaşdırıcı prosedur pulsuz olmalıdır.

Əmək arbitrajının mübahisəyə baxması prosedurunu (onun iş reqlamentini) tərəflər bu razılaşdırıcı orqanı yaradarkən müəyyən edirlər. Reqlamentlə gündəlik iclasların müddəti, xəstəlik və digər gözlənilməz hallar baş verdikdə arbitrlərdən birinin digəri ilə əvəzlənməsi qaydaları, tərəflərin mübahisənin mahiyyətinə dair izahatlarının növbəliliyi (ardıcılılığı), arbitrləri geri çağırılması imkanı və s. müəyyən oluna bilər. Əmək arbitrajının mübahisəyə baxması proseduru bir neçə mərhələdən ibarətdir:

- tərəflərin təqdim etdikləri sənəd və materialların öyrənilməsi;
- tərəflərin nümayəndələrinin dindirilməsi;
- zərurət varsa, şahid və ekspertlərin dindirilməsi;
- son qərarın işlənilib hazırlanması.

5. Əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının nəticəsi kimi onun tənzimlənməsinə dair qərarın qəbul edilməsi çıxış edir. Həmin qərar sadə səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokol formasında rəsmiləşdirilir. Bundan sonra həmin protokol əmək arbitrləri tərəfindən imzalanır və kollektiv əmək mübahisəsinin tərəflərinə verilir. Tərəflər protokolda öz əksini tapan məsələlərlə razılaşmadıqda yenidən bu barədə ayrıca protokol tərtib etməlidirlər. Protokolda tərəfləri razılığa gələ bilmədiyi məsələlər, onların fikir ayrılıqları və son təklifləri öz əksini tapan bilər. Əmək arbitrlərinin qəbul etdiyi qərarlar işin bütün halları nəzərə alınmaqla əmək sahəsində qüvvədə olan qanunlara və digər normativ hüquq aktlarına tam müvafiq surətdə qəbul olunur. Həmin qərarlar onun məcburi yerinə yetirilməsi haqqında bağlanan sazişlə əlaqədar olaraq tərəflər üçün məcburidir. Belə saziş əmək arbitraji yaradılana qədər və ya onun yaradılması ilə eyni vaxtda yazılı formada bağlanmalı və rəsmiləşdirilməlidir. Bu mübahisə davam etdirilə bilməz və o, qəti şəkildə həll edilməmiş hesab edilir.

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. İşəgötürən barışdırıcı komissiyanın, vasitəçinin, əmək arbitrajının normal fəaliyyəti üçün zəruri iş şəraiti yaratmalıdır.

1. İşəgötürənin həmişə daha əlverişli iqtisadi vəziyyətdə olmasından çıxış edərək, qanun onun üzərinə razılaşdırıcı prosedurların həyata keçirilməsi ilə bağlı olan əlavə vəzifələr də qoyur. Belə ki, razılaşdırıcı komissiyanın, vasitəçinin və əmək arbitrajının normal fəaliyyəti üçün zəruri şəraiti yaratmalıdır. Lakin qanunvericilik zəruri şərtlərin siyahısını təsbit etmir və bu məsələni tərəflərin həllinə verir. Beynəlxalq təcrübə də kollektiv əmək mübahisələrinin həlli təcrübəsi nəzərə alınmaqla, ehtimal etmək olar ki, kollektiv əmək mübahisəsinə

baxılması üzrə ilk orqanın fəaliyyəti üçün əlverişli şəraitin yaradılması aşağıdakı tədbirləri özündə əks etdirməlidir: a) texniki təminat (komissiyanın iclasları üçün bina, rabitə və təşkilat texnikası vasitələri və s.); b) informasiya təminatı (mübahisənin həlli üçün zəruri olan sənədlər və məlumatlar); c) razılaşdırıcı komissiyanın üzvlərinə təminatların verilməsi (orta qazanc saxlanmaqla əsas işdən azad etmə). Zəruri hallarda dəvət edilmiş məsləhətçilərin, ekspertlərin, və s. işgötürənin vəsaiti hesabına ödənilməsi mümkündür.

2. Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin bilavasitə iştirakçıları (razılaşdırıcı komissiyanın üzvləri, vasitəçi, əmək arbitrləri) barışdırıcı üsulların həyata keçirilməsi üzrə real imkanı təmin edən müəyyən təminatlardan istifadə edirlər. Onlar kollektiv əmək mübahisəsinin həlli dövründə, lakin təqvim ili ərzində 3 aydan artıq olmamaqla, işdən azad olurlar. Bu vaxt ərizədə onların orta aylıq əmək haqqı saxlanılır. Konkret işçilərin kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirakı üçün dəfələrlə dəvət oluna biləcəyi ilə əlaqədar AR ƏM-in 27-ci maddəsi işçinin əsas işindən yayındırılmasının ümumi müddətini təqvim ilində 3 ayla məhdudlaşdırmağı məqsəduyğun hesab edir. Bu, o deməkdir ki, işçi iki və daha çox kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak etdikdə onun işdə olmadığı ümumi müddət hər bir təqvim ilində 3 aydan artıq olmamalıdır. İşdən azad olunma vaxtı əmək stajına daxil edilir ("Vətəndaşların pensiya təminatı haqqında" qanununun 67-ci maddəsi). Orta aylıq əmək haqqının hesablanması ümumi qaydada həyata keçirilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 177-ci maddənin şərhinə). İşçilərin kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak edən nümayəndələrinə bu dövrdə intizam tənbehi verilə bilməz, o cümlədən işgötürənin təşəbbüsü ilə ilkin razılığı olmadan başqa işə keçirilə, yaxud işdən çıxarıla bilməz. Bir qayda olaraq, AR ƏM işçilərin nümayəndələri qismində həmkarlar ittifaqlarını və onların birliklərini, digər həmkarlar ittifaqı təşkilatlarını, işçilərin seçdikləri digər nümayəndələri göstərir. Bu "sözün dar mənasında nümayəndələr" tərəflərin mənafeələrinin təmsil olunması üzrə hüquqlara malik olmaqla vəzifələr daşıyırlar, qərarlar qəbul edirlər və mübahisəyə baxılması prosesində bağlanan sazişləri imzalayırlar. Göstərilən ictimai birliklər bu maddə ilə müəyyən olunmuş təminatlardan istifadə edə bilməzlər.

Qırx üçüncü fəsil

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətill hüququnun həyata keçirilməsi

Maddə 270. Tətil keçirilməsinin hüquqi əsasları

1. İşçilərin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətil etmək hüququ vardır.
2. Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının tətil etmək hüququ əmələ gəlir.
3. Əgər tərəflər mübahisənin həllinin dinc üsullarından istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, onda bu üsullarla kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda tətilə yol verilir. İşgötürən 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 (12) tətil-*

də iştirak etməyə və yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur edən şəxslər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

5. Bu Qanunun 275-cü 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 (8)

1. İşçilərin tətil etmək hüququ Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 36-cı maddəsində təsbit edilmişdir. Konstitusiyanın 36-cı maddəsində göstərilir ki, hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətil etmək hüququ vardır. Əmək müqaviləsi əsasında işləyənlərin tətil etmək hüququ yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda məhdudlaşdırıla bilər.

Tətil hüququnun konstitusional ifadəsi beynəlxalq hüquq aktlarının müddəalarına əsaslanır və aşağıdakı məsələləri özündə əks etdirir:

– tətilin işçilərin qanuni hərəkəti kimi tanınması;

– dövlət təminatları sisteminin yaradılması yolu ilə tətil hüququnun həyata keçirilməsinin təmin edilməsi;

– tətilin kollektiv əmək mübahisələrinin həlli vasitələrindən biri kimi tanınması;

– tətilin hüquqi rejiminin qanunvericiliklə müəyyən edilməsi.

Tətil hüququnu xarakterizə edərək işçilərin özlərinin hüquqlarının və qanunla qorunan mənafeələrinin müdafiəsinə yönəlmiş kollektiv hərəkətlərinin digər kollektiv əmək hüquqlarının realizəsi ilə əlaqəsini qeyd etmək vacibdir.

BƏT tətil hüququnu işçilərin fundamental hüquqlarından biri olan birləşmək hüququ, eləcə də kollektiv danışıqların aparılması və əmək şəraitinə dair sazişlərin bağlanması hüququ ilə əlaqələndirir.

Avropa Sosial Xartiyası (1996-cı ilin redaksiyasında) tətil hüququnun kollektiv müqavilə prosesi ilə birbaşa bağlı olduğunu göstərir. Xartiyanın 6-cı maddəsinin 4-cü bəndi zəhmətkeşlərin (işçilərin) və işəgötürənlərin mənafeələrin münaqişəsi zamanı tətil hüququ da daxil olmaqla, kollektiv hərəkətlər hüququnu nəzərdə tutur. Mənafeələrin münaqişəsinin yaranması, adətən kollektiv müqavilənin, yaxud sazişin bağlanmasına dair kollektiv danışıqların keçirilməsi ilə bağlı olur.

Tətil hüququ aşağıdakı imkanların mövcudluğunu nəzərdə tutur:

– tətilin elan olunması haqqında azad surətdə qərar qəbul etmək;

– tətilin forması və davamlılığı, işəgötürənə qarşı irəli sürülən tələblər haqqında məsələni azad surətdə həll etmək;

– tətili maneəsiz surətdə keçirmək (bu zaman ictimai asayiş təmin edilməli və üçüncü şəxslərin hüquqları pozulmamalıdır);

– tətilə başçılıq etmiş orqanın qərarı ilə tətili dayandırmaq, yaxud ona xitam vermək;

– qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş təminatlardan istifadə etmək (tətil edən işçilərin iş yerlərinin saxlanması, lokautun qadağan edilməsi, tətildə iştirak etmiş işçilərin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsinin qadağan olunması).

AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsi hər kəsin təkbaşına və başqaları ilə birlikdə tətil etmək hüququnu təsbit etməklə eyni zamanda onu da müəyyən edir ki, fərdi və kollektiv əmək mübahisələri qanunla müəyyənləşdirilmiş qaydada həll olunur. Qüvvədə olan qanunvericilik beynəlxalq əmək standartlarının tələblərinə müvafiq surətdə həm fərdi, həm də kollektiv əmək mübahisəsinin həlli zamanı tətildən istifadə imkanını nəzərdə tutur. AR ƏM-in 285-ci maddəsində də fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətil etmək hüququ və onun realizəsi qaydası təsbit edilmişdir.

Göstərmək lazımdır ki, tətil hüququ əsas etibarilə həmkarlar ittifaqı təşkilatına və ya əmək kollektivinə verilmiş kollektiv hüquqdur. Ona görə ki, bütövlükdə tətilin keçirilməsi haqqında qərarın qəbul olunması, onun keçirilmə müddəti və formaları və s. haqqında qərarlar qəbul etmək səlahiyyətinə yalnız əmək kollektivi və yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatı malikdir (AR ƏM-in 271-ci maddəsi). Əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmamış digər qaydada və başqa subyektlər tərəfindən tətil elan oluna bilməz.

Tətil tarixən məhz kollektiv bir tədbir kimi əmək mübahisələri həllinin leqal üsulu şəklində yaranmış və qanunvericilik səviyyəsində tanınmışdır. Əmək münasibətlərinin xitamının kollektiv xarakteri işgötürəni barışdırıcı prosedurları davam etdirməyə, mövcud ziddiyyətlərin tənzimlənməsi üzrə tədbirlər görməyə məcbur edir.

2. Konstitusiyanın 36-cı maddəsinin üçüncü bəndində fərdi əmək mübahisələri ilə yanaşı, kollektiv əmək mübahisələrinin qanunla müəyyənləşdirilmiş qaydada həll edilməsi göstərilir. Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsinin qaydası isə AR ƏM-də müəyyən edilmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 264-cü maddəsinə görə kollektiv əmək mübahisələri barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur. Kollektiv əmək mübahisələlərinin həll edilməsinin üsulu kimi tətil etmək hüququ mübahisənin yarandığı vaxtdan əmələ gəlir. Yəni tərəflər, mübahisənin həlli üçün bu üsulların birindən istifadə edə bilirlər. Həmin maddənin məzmunundan açıq-aşkar görünür ki, işçilər və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatları barışdırıcı üsullardan istifadə etmədən də tətil hüququnu həyata keçirə bilirlər.

Qanun tətil hüququna malik olan subyektlərin dairəsini müəyyən edir. AR ƏM-in 270-ci maddəsinin 2-ci hissəsindən açıq-aydın görünür ki, bu hüquq kollektivə (işçilərə, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarına) məxsusdur və bununla əlaqədar olaraq tətil elan edə biləcək kollektivlərin xarakteristikası məsələsi meydana çıxır. Belə ki, müəyyən sahələr, peşələr, regionlar üzrə də işçilərin tətil elan etməsi mümkündür. Göstərilən “kollektivlər” kollektiv danışıqlarda tərəf qismində çıxış edir və kollektiv əmək mübahisəsinə girə bilirlər. Lakin həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının tətilin keçirilməsi haqqında həmin səviyyədə qəbul edilmiş qərarı formal surətdə işin dayandırılması üçün əsas kimi çıxış edə bilməz. O, kollektiv əmək mübahisəsində iştirak edən hər bir təşkilatın işçilərinin ümumi yığıncığının (konfransının) qərarı ilə təsdiq edilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 271-ci maddəsinin şərhinə).

3. Qanunvericilik tətil hüququndan istifadə imkanını müəyyən halların və şərtlərin mövcudluğu ilə bağlayır. Belə ki, tətil hüququ qanunla müəyyən olunmuş qaydada (AR ƏM-in 270-272-ci maddələri) və müəyyən şərtlərə riayət olunmaqla realizə olunur.

Tətil elan olunana qədər barışdırıcı üsullardan istifadəni nəzərdə tutan, tətilin elan olunması haqqında qərarın kollegial şəkildə qəbul edilməsinin, işgötürənin əmlakının

qorunmasını təmin etmək barədə normaları özündə əks etdirən respublikamızın əmək qanunvericiliyi BƏT-in tətıl hüququnun müvafiq qaydada həyata keçirilməsi haqqında aktlarına tamamilə uyğundur. BƏT-in birləşmək azadlığı komitəsi tətillərin təşkilinin və keçirilməsinin aşağıdakı şərtlərini əsaslı hesab etmişdir:

- tətilin keçirilməsi haqqında ilkin olaraq xəbərdarlıq etmək vəzifəsinin təsbiti;
- ilkin qaydada bərhəddirici prosedurların keçirilməsi vəzifəsi;
- yetərsayın olması və səlahiyyətli çoxluq tərəfindən tətıl elan olunması haqqında qərarın qəbul edilməsi;
- gizli səsvermə yolu ilə tətilin keçirilməsi haqqında qərarın qəbul edilməsi vəzifəsi;
- təhlükəsizliyi və bədbəxt hadisələrin qarşısının alınmasını təmin edən tədbirlərin görülməsi;
- həyatı əhəmiyyətli sahələrdə (xidmətlərdə) tətilin keçirilməsi hallarında minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinin təmin edilməsi;
- tətildə iştirak etmək istəməyən işçilər üçün seçim azadlığının təmin edilməsi.

Həmin maddənin üçüncü hissəsinə görə aşağıdakı iki halda əmək kollektivinin və həmkarlar ittifaqı orqanının birbaşa tətıl keçirmək hüququ göstərilmişdir.

a) işəgötürən mübahisənin bərhəddirici üsullarla həllini əsassız olaraq uzadıqda;

b) həmin üsullarla əldə edilmiş razılaşmaları yerinə yetirmədikdə.

Birinci halda aşağıdakı əsaslar olduqda mübahisənin bərhəddirici üsullarla həlli işəgötürən tərəfindən əsassız uzadılmış hesab olunmalıdır: işəgötürənin razılaşdırıcı komissiyaya haqqında müvafiq əmri gecikdirməsi; onun fəaliyyəti üçün lazımı şərait yaratmaması; öz nümayəndələrinin komissiyanın işində iştirak etməsini təmin etməməsi; vasitəçidən imtina etməsi; vasitəçiyə və yaxud əmək arbitrajına lazımı sənədlər və məlumatları vaxtında təqdim etməməsi və s.

İkinci hal isə kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə razılaşdırıcı komissiyanın, vasitəçinin və əmək arbitrajının razılığa gəldiyi tədbirlərin işəgötürən tərəfindən icra edilməməsi ilə bağlıdır.

4. Tətili elan etmək hüququ əmək kollektivinə və ya həmkarlar ittifaqı orqanına məxsus olsa da, tətildə iştirak edib-etməmək haqqında məsələni işçilərin özləri fərdi olaraq könüllü surətdə müəyyən edirlər.

Tətildə iştirak etməyə, yaxud da iştirak etməkdən imtinaya məcburetməyə yol verilmir. AR İXM-in 60-cı maddəsinə müvafiq surətdə zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə qorxutmaqla və ya şəxsin maddi cəhətdən asılı olmasından istifadə etməklə onu tətillərdə iştirak etməyə, yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur etməyə görə minimum əmək haqqı məbləğinin 10 misindən 35 mislinədək miqdarda cərimə edilir.

Qanun tətilin keçirilmə forma və prosedurlarını nəzərdə tutmur. Tətıl edən işçilərin özlərinin iş yerində, evdə olması, yaxud kollektiv şəkildə təşkilatın binasında toplaşması, tətillə başçılıq edən orqanın daim təşkilatda olub-olmaması kimi tətıl hüququnun həyata keçirilməsi qaydasına aid olan bu və ya digər məsələlər qanunvericilik qaydasında həllini tapmışdır. Bu isə o deməkdir ki, qanunvericiliklə işçilərə müəyyən seçim azadlığı verilmişdir. Belə ki, onlar konkret hallardan və şərtlərdən asılı olaraq tətıl hərəkətlərinin xarakterini və onların həyata keçirilmə qaydasını müstəqil surətdə müəyyən etmək hüququna malikdirlər.

Təcrübədə tətilin iki əsas forması təşəkkül tapmışdır. Birincisi, istehsalat tətilləri (bu zaman tətılçilər vaxtın əsas hissəsini təşkilatın istehsalat və inzibati binalarında keçirir-

lər) və evdə keçirilən tətillər (bu zaman tətilçilər hər gün səhər görüşür, tətilə başçılıq edən orqandan zəruri məlumat alır, müzakirə edir və evlərinə dağılışırlar).

5. Qanunvericilik tətildə iştirak edən işçilərə müəyyən hüquqi təminatlar nəzərdə tutur. Belə ki, işəgötürən tətilçilərin əmək vəzifələrini yerinə yetirəcək müvəqqəti işçilər qəbul etmək hüququna malik deyil və belə hərəkətlər qanunvericiliklə birbaşa qadağan edilir.

Məlumdur ki, vicdanlı işəgötürən tətili elan edən tərəflə, yəni işçilərin əmək kollektivi və yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı və qanunvericilikdəki boşluqların yaratdığı üstünlüklərdən imtina etməlidir.

Bundan başqa, yalnız tətillərin qanunla qadağan olunduğu, yaxud ümummilli (ümumdövlət) böhranı təhlükəsinin yarandığı təşkilatlarda qanunsuz tətilin keçirilməsi hallarında tətilçilərin başqa işçilərlə əvəz edilməsini mümkün hesab edən BƏT-in Birləşmə azadlığı komitəsinin rəyi nəzərə alınmalıdır (Birləşmə azadlığı: BƏT-in Birləşmə azadlığı komitəsinin ifadə etdiyi qərar və prinsiplərin xülasəsi. Cenevrə, 1996, 570, 574).

Lakin qanuni tətillərdə iştirak edənlərin yerinə digər işçilərin işə qəbulu tətil və həmkarlar ittifaqı hüquqlarının azad surətdə həyata keçirilməsi hüququnun pozulması hesab olunur (Birləşmə azadlığı və kollektiv müqavilələr. Cenevrə, 1994. 175).

6. İşəgötürənlərin, eləcə də onların nümayəndələrinin tətilin təşkilində və keçirilməsində iştirak etmək hüququ yoxdur. Ona görə ki, işəgötürən tərəfindən təşkil edilən tətillər faktiki olaraq müəssisənin rəhbəri tərəfindən, yaxud onun birbaşa göstərişi ilə adətən həmin müəssisənin dövlət idarəetmə orqanları ilə qarşılıqlı fəaliyyəti ilə bağlı olan problemlərin həllinə yönəldilmiş olur. Formal baxımdan işçilərin əmək hüquq və mənafeələrinin müdafiəsi üçün keçirilən belə "tətillər" əslində, icra hakimiyyəti orqanlarına "ünvanlanır". Bu zaman işəgötürənlər işçilərin deyil, özlərinin mənafeələrini güdürlər. Məsələn, dövlət büdcəsinə olan borcların ödənilməsi, dövlətdən maddi yardımın alınması, işçilərin sosial problemlərinin həllində dövlət orqanlarından kömək alınması və s. Bu işə əmək münasibətləri tərəflərinin mənafeələri naminə işəgötürənlərin dövlətə özünəməxsus təzyiği üsuludur. Beləliklə, qanunvericilik haqlı olaraq yalnız işçilərlə işəgötürən arasında kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması halında tətil hüququnu tanıması ilə əlaqədar bu kollektiv müdafiə üsulundan düzgün olmayan istifadəni qadağan edən xüsusi norma müəyyən etmişdir.

7. Qanun konstitusion hüquq olan tətil hüququnun həyata keçirilməsinin kompleks təminatlar sistemini nəzərdə tutur. Onlara yalnız tətil keçirilməsi qaydasının, tətilə başçılıq edən orqanın səlahiyyətlərinin, işəgötürənin və dövlət orqanlarının səlahiyyətlərinin müəyyən edilməsi deyil, həm də tətilin keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin hüquqi statusunun müəyyən edilməsi də aiddir. Belə ki, işçinin tətildə iştirakı, yəni onun kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədilə əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən (tam, yaxud qismən) imtinası hüququayğun hərəkətdir və bu, əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Tətil hərəkətləri işdən çıxarma üçün əsas kimi çıxış edə bilməz.

Tətil hüququnun tanınması işçilərə bu hüququn həyata keçirilməsi ilə əlaqədar mənfə nəticialərin azalmasını təmin edən təminatların verilməsini nəzərdə tutur. Bu, ilk növbədə əmək münasibətlərinin sabitliyimin təmin edilməsidir.

BƏT-in Ekspertlər Komitəsinin birləşmə azadlığı və kollektiv danışıqlar haqqında məruzəsində qeyd olunur ki, tətildə iştirak zəhmətkeşlərin işdən çıxarılmasına, yaxud ayrı-seçkililiyə məruz qalmasına gətirib çıxarmamalıdır (Birləşmə azadlığı və kollektiv danışıqlar. BƏT. Cenevrə, 1994. s. 82). Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi BƏT-in həmin mövqeyi ilə tam üst-üstə düşür. AR ƏM əmək münasibətləri sahəsində ayrı-seçkililiyi qadağan edir, işəgötürənin öz təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsini ləğv etmək imkanlarını sərt şək-

kildə məhdudlaşdırır. Lakin şərh olunan maddədə qanunvericilik tətildə iştirakla bağlı işçinin əmək hüquqlarının pozulmasının yolverilməzliyi haqqında ümumi prinsipi təsbit etməyi zəruri hesab etmişdir.

Tətildə iştirak edən işçilər AR Konstitusiyası ilə nəzərdə tutulmuş hüququ həyata keçirdikləri üçün, tətıl hərəkətləri intizam məsuliyyətinə cəlbetmənin əsası kimi çıxış etmir. Tətılçilərə qarşı intizam tənbehlərinin tətbiqinin qadağan edilməsi kollektiv əmək mübahisəsi və tətillə əlaqədar işçilər üçün təsbit olunmuş ən mühüm təminatlardan biridir. Lakin bu qayda qanunsuz tətillə xitam vermək, yaxud onun keçirilməsindən imtina etmək vəzifəsinin pozulması hallarına aid deyildir.

8. İşəgötürənlə yanaşı, şərh edilən maddənin 8-ci bəndinə görə qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyəti və hüquq-mühafizə orqanlarında işləyən vəzifəli şəxslərin tətildə iştirak etmələri qadağan edilir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarına "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimlənmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 aprel 1999-cu il tarixli Fərmanına əsasən Azərbaycan Respublikası Prezidentinin İcra Aparatı, AR NK, nazirliklər, dövlət komitələri və digər mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları, habelə yerli icra hakimiyyəti orqanları aid edilmişdir. Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və digər silahlı birləşmələrdə xidmət edən hərbi qulluqçular və mülki şəxslər də tətillə bəzən bilməzlər. "Dövlət qulluğu haqqında" 2000-ci il 21 iyul tarixli Qanunun 20.1.7-ci maddəsinə görə dövlət qulluqçularının tətillərdə və dövlət orqanlarının işini pozan digər hərəkətlərdə iştirak etməsi qadağan edilmişdir. Məlumdur ki, tətillə etmək hüququ ölkənin müdafiəsi və dövlətin təhlükəsizliyi, insanların həyat və sağlamlığı üçün təhlükə törədən bir prosesdir. Tətillə etmək hüququ məhdudlaşdırılan həmin şəxslər isə ölkənin müdafiəsinin, dövlətin və əhəlinin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə birbaşa bağlı olan orqanlarda fəaliyyət göstərirlər. Buna görə də qanunvericilik onların tətillə hüquqlarını məhdudlaşdırmışdır.

Maddə 271. Tətillə keçirilməsi barədə qərarın qəbul olunması

Tətillə keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığılmasında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) tərəfindən bu Məcəllənin 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir.

1. Tətillə keçirilməsi haqqında qərarı işçilərin nümayəndəsi deyil, bilavasitə işçilərin özləri qəbul edir. Bunun üçün işçilərin ümumi yığılması, yaxud konfrans çağırılır. Kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması əməyin kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi ilə sıx surətdə bağlıdır. Ona görə ki, AR ƏM-in 271-ci maddəsi tətillə keçirilməsi haqqında qərarı qəbul etmək hüququnu kollektiv müqaviləni bağlayan tərəflərə – işçilərə və yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatına (birliyinə) verir. Sex, şöbə, briqada və s. işçilərinin tətillə elan etməsi hüquqazidd hesab olunmalıdır.

2. Tətillə keçirilməsi haqqında qərar qəbul etmək hüququna həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) də malikdir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatının (birliyinin) tətillə elan etməsinin xüsusi bir qaydası qanunvericiliklə müəyyən olunmamışdır, yəni onlar öz nizamnamələri ilə müəyyən olunmuş qaydada tətillə elan etmək hüququna malikdirlər.

Müəssisənin, yaxud onun müəyyən struktur bölməsi işçilərinin yığılması (konfransı) tətillə elan olunması və onun keçirilməsinin əsas şərtləri (tətillə başlanma tarixi və vaxtı, müddəti və s.) haqqında qərar qəbul edilir.

İşçilərin, yaxud konfrans nümayəndələrinin siyahı üzrə tərkibinin azı 2/3-si iştirak etdiyi halda işçilərin yığıncağı (konfransı) səlahiyyətli hesab olunur.

Tətilin elan olunması haqqında qərar AR ƏM-in 262-ci maddəsinə əsasən, onun lehinə yığıncaq (konfrans) iştirakçılarının yarısının səs verməsi halında qəbul oluna bilər. Qanunvericilik səsvermə proseduruna qarşı xüsusi tələblər (gizli, yoxsa açıq) irəli sürmür. Bu məsələlər yığıncaq (konfrans) tərəfindən həll olunur. Bu zaman qəbul edilmiş qərar yazılı formada tərtib olunur.

3. İşgötürən işçilərin ümumi yığıncağının (konfransının) keçirilməsinə köməklik göstərməlidir. Yəni onlar bina, zəruri texniki vasitələrlə və s. ilə təmin olunmalıdır. Tərəflərin razılaşması əsasında işgötürən işçiləri yığıncağın (konfransın) keçirildiyi vaxt ərzində əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən azad etmək hüququna malikdir və s. Müəssisənin vəzifəli şəxsləri yığıncağın (konfransın) keçirilməsinə maneçilik törədə bilməzlər.

Maddə 272. Tətil barədə işgötürənə məlumat verilməsi

Tətilin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı işgötürənə tətil keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir.

*1. İşgötürənin mütləq qaydada xəbərdar edilməsi (eyni zamanda bu xəbərdarlığın müddəti) haqqında şərt tətil elan olunması qaydasının ən mühüm elementlərindən biridir. Bu qaydaya riayət olunmaması tətilin qanunsuz hesab olunmasını şərtləndirə bilər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 282-ci maddəsinin şərhinə).*

Qanunvericilik tətilin keçiriləcəyi barədə işgötürənə 10 iş günü qalmış yazılı məlumatın verilməsini tələb edir. Bu zaman həmin yazılı məlumatı tətilin elan olunması haqqında qərarın surəti əvəz edə bilər. Lakin qanunvericilik bu qərara daxil edilməsi məcburi olan məlumatların siyahısını nəzərdə tutmur. Onların sırasına əsasən mübahisənin predmeti, yəni tətilin keçirilməsi üçün əsas kimi çıxış edən münaqişələr aid edilə bilər. Qeyd etmək lazımdır ki, tətilin elan olunması mərhələsində işçilərin tələblərini dəyişdirmək, yaxud onlara əlavələr etmək hüququ qanunvericiliklə nəzərdə tutulmamışdır. Ancaq tətilin elan edilməsi haqqında qərarla həmçinin tətilin başlanma tarixi və vaxtı, onun keçirilməsi müddəti göstərilir.

Tətilin elan olunması haqqında qərarla iştirakçıların nəzərdə tutulan sayı müəyyən olunur. Tətildə iştirak könüllü olduğundan, hətta onun elan olunması lehinə səs vermiş işçilər belə tətildə iştirakdan imtina edə bilər. Buna görə də tətil iştirakçılarının siyahısını, yaxud dəqiq sayını göstərmək mümkün deyildir. Bununla birlikdə, işçilərin tətil etmədikləri sahələrdə istehsal prosesinin təşkili imkanını təmin etmək üçün təxmini rəqəmlər işgötürənə bildirilməlidir. Qərarla eyni zamanda tətilə başçılıq edən orqanın adı və tərkibi göstərilir.

2. Şərh edilən maddədə işgötürənin qarşıdakı tətil haqqında yazılı formada xəbərdar edilməsinin nəzərdə tutulması onun mənfəi (iqtisadi, maliyyə, kommersiya, sosial) nəticələrini azaltmaq üçün olduqca zəruridir. Belə ki, bu dövrdə işgötürən, yaxud onun nümayəndələri tətildə iştirak etmək istəməyən işçilərin boşdayanmasının qarşısının alınması üzrə zəruri tədbirlər görə, tədarükçü və istehlakçıları xəbərdar edə, təşkilatın işgüzar əlaqələrini, rəqabət qabiliyyətliliyini və rentabelliliyini saxlamağa imkan verən digər tədbirlər görə bilərlər.

Maddə 273. Xəbərdarlıq tətili

Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin istənilən mərhələsində qısa müddətli (bir saata qədər) xəbərdarlıq tətili keçirilə bilər. Xəbərdarlıq tətili barədə qərar bu Məcəllənin 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilməklə qəbul edilir. Tətillə ən gec 3 iş günü qalmış bu barədə işəgötürənə yazılı məlumat verilməlidir.

İşçilərin xəbərdarlıq tətilinə müraciət etmək qərarına gəlməsi halında tətillə elan olunmasının müəyyən edilmiş qaydasına riayət olunmaya bilər. Bu halda xüsusi qaydalar qüvvədə olur. Xəbərdarlıq tətili işçilərin öz tələblərinin təmin edilməsinə nail olmağa hazırlığını nümayiş etdirən xüsusi bir tədbirdir. O, kollektiv əmək mübahisəsinin istənilən mərhələsində elan oluna bilər. Qanunvericilik xəbərdarlıq tətिलinin keçirilməsi müddətini konkret olaraq (bir saata qədər) göstərsə də kollektiv əmək mübahisəsinin həlli zamanı neçə dəfə belə tətillə keçirilməsi məsələsinə münasibət bildirməmişdir. Əgər "qanunla qadağan olunmayan hər hansı hərəkətin edilməsinin mümkünlüyü" prinsipini rəhbər tutsaq, onda belə tətillə bir neçə dəfə keçirilməsinə icazə verilir.

Xəbərdarlıq tətilləni AR ƏM-in 262-ci maddəsinə görə kollektiv tələb irəli sürən tərəf, yəni işçilər və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının (birliyinin) ümumi yığıncağı (konfransı) elan edə bilər. Qanunvericilik tətillə elan edən tərəf üçün ciddi bir şərt də müəyyən etmişdir. Belə ki, tətillə ən gec üç iş günü qalmış onlar bu barədə işəgötürənə yazılı məlumat verməlidirlər. Həmin məlumatda xəbərdarlıq tətillənin keçirildiyi yer, onun forması, müddəti və s. məsələlər öz əksini tapmalıdır. Bu şərtlərə riayət edilmədikdə isə xəbərdarlıq tətilləri AR ƏM-in 282-ci maddəsinə görə məhkəmə tərəfindən qanunsuz hesab edilə bilər.

Maddə 274. Tətillə başçılıq edən orqan

1. Tətillə ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətillə komitəsi başçılıq edir.

2. Tətillə komitəsi işçilərin ümumi yığıncağını (konfransını) çağırmaq, işçilərin marağına toxunan məsələlər üzrə işəgötürəndən məlumat almaq, münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlanması üçün mütəxəssislər cəlb etmək hüququna malikdir. Tətillə komitəsinin tətillə müvəqqəti dayandırmaq hüququ vardır.

3. Tətillənin yenidən başlanacağı barədə işəgötürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməlidir.

4. Tətillə komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:
işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;
işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətillədən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-gətmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və ləyaqətini alçaldan hərəkətlərin müəyyən edilmiş qaydada qarşısını alır;
işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin omlakının mühafizəsini təşkil edir;
tətillə fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;
tətillə fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

5. Tətillə başa çatdıqda, qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə işçilərin ümumi yığıncağının (konfransının) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatının qərarı ilə tətillə komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

1. Tətilə işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı orqanının kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üzrə səlahiyyət verdikləri işçilərin nümayəndəli orqanı olan tətil komitəsi başçılıq edir. Tətilə başçılıq edən orqan seçildiyi və ya yaradıldığı andan fəaliyyətə başlayır. Tətilə başçılıq edən orqanın əsas təyinatı kollektiv danışıqların gedişatı zamanı işçilərin mənafeyini təmsil etmək, kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri tərəfindən fikir ayrılıqlarının tənzimlənməsinə yönəlmiş qərarın qəbul olunmasından ibarətdir. Tətil komitəsi kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin subyekti kimi çıxış edir. İctimai münasibətin istənilən subyekti kimi tətil komitəsi müvafiq hüquq və vəzifələrə malikdir. Bu orqan tətil iştirakçılarına rəhbərliyi həyata keçirir və AR ƏM-in 275-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş vəzifələri yerinə yetirir. Tətilə başçılıq edən orqan kimi tətil komitəsi kollektiv əmək mübahisəsinin qarşılıqlı surətdə müvafiq həllinin axtarışının davam etdirilməsi üzrə geniş səlahiyyətlər dairəsinə malikdir.

2. Tətilə başçılıq edən orqan işəgötürəndən işçilərin mənafeələrinə dair, ilk növbədə, kollektiv əmək mübahisəsinin predmetinə aid məsələlər üzrə məlumat almaq hüququna malikdir. Lakin qanunvericilik tətilin keçirilməsinin gedişində işçilərə verilməli olan məlumatların siyahısını nəzərdə tutmur. Məlumatın xarakteri və həcmi tərəflərin sazişi üzrə əvvəlcədən (məsələn, kollektiv müqavilə bağlanan zaman), yaxud kollektiv əmək mübahisəsinin həlli prosesində müəyyən edilə bilər (AR ƏM-in 37-ci maddəsi). Nəzərə almaq lazımdır ki, tətilə başçılıq edən orqanın əsas məqsədi kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsi haqqında sazişin əldə edilməsidir.

Təcrübədə belə bir sual doğur: tətilə başçılıq edən orqan tətili bir neçə dəfə müvəqqəti dayandırmaq hüququna malikdirmi? Lakin AR ƏM-in 274-cü maddəsinin II hissəsindən çıxış etsək belə nəticəyə gəlmək olur ki, tətil komitəsi yalnız bir dəfə tətili müvəqqəti dayandırmaq hüququna malikdir. Tətilin dayandırılması mübahisə edən tərəflər arasında barışdırıcı üsulların dayandırılmasını bildirir. Qeyd etmək lazımdır ki, tətil komitəsi tərəfindən tətilin birtərəfli qaydada dayandırılması tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında kollektiv əmək mübahisəsinin həlli sistemindən bir az kənara çıxır. İşəgötürən bir növ tətilə başçılıq edən orqandan asılı vəziyyətə düşmüş olur.

Qeyd: Hesab edirik ki, yalnız mübahisə edən tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında tətili müvəqqəti dayandırmaq hüququnu təsbit etmək daha məqsədəmüvafiqdir.

3. Tətil komitəsi münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlanması üçün mütəxəssisləri cəlb etmək hüququna malikdir. Həmin mütəxəssislər əsasən mübahisə ilə bağlı iqtisadi, maliyyə, texniki və digər məsələlərə dair izahatlar verir və rəylər hazırlayırlar. Lakin bu hüququn həyata keçirilməsi həmin mütəxəssislərə göstərdikləri xidmət üçün haqqın ödənilməsinin zəruriliyinə səbəb ola bilər. AR ƏM işəgötürənin üzərinə belə xidmətləri ödəmək vəzifəsi qoymur, tətil komitəsi isə heç də həmişə bu xidmətin əvəzini ödəmək üçün zəruri vəsaitlərə malik olmur. Ona görə də, tətil komitəsinin bu hüququnun reallaşdırılması heç də həmişə mümkün olmur. Şərhlənən maddə tətil komitəsi tərəfindən münaqişəli məsələlər üzrə rəy vermək üçün cəlb edilmiş mütəxəssislərin göstərdikləri xidmətə görə haqqın ödənilməsi qaydasını və miqdarını müəyyən etmir. Fikrimizcə, bu xərclər tətil komitəsi tərəfindən ödənilməlidir.

4. Tətilə başçılıq edən orqan öz qərarı ilə, məsələn, ictimai əhəmiyyətli işlərin yerinə yetirilməsi üçün, yaxud işəgötürənlə müəyyən razılaşmaların əldə edilməsi ilə əlaqədar onu müvafiq olaraq dayandıra bilər. Lakin AR ƏM tətil komitəsinə tətili müvəqqəti dayan-

dırmaq üçün əsas kimi çıxış edə biləcək xüsusi şərtləri nəzərdə tutmur. Tətillərin müvəqqəti dayandırılması bir qayda olaraq işəgötürənlə danışıqların fəallaşması, kollektiv əmək mübahisəsini tənzimləmək və razılığa gəlmək üçün yeni imkanların yaranması ilə əlaqədardır. Tətilin hansı müddətə müvəqqəti dayandırılmasını tətil komitəsi müəyyən edir. Bu müddət qısa və ya uzunmüddətli ola bilər. Əgər tətilin müvəqqəti dayandırıldığı müddət ərzində tərəflər arasında razılıq əldə olunmamışdırsa, onda tətil komitəsinin qərarı ilə tətil AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş qaydada təkrarən barışdırıcı üsullardan istifadə etmədən yenidən başlanılır.

Tətil komitəsi AR ƏM-in 274-cü maddəsinin 4-cü hissəsinin və kollektivinin ümumi yığıncağının (konfransının) və ya həmkarlar ittifaqları orqanının ona verdiyi səlahiyyətlər çərçivəsində işəgötürənlə danışıqları davam etdirir, tətildə iştirak etməyən şəxslərin işə maneəsiz gedib-gəlməsinə şərait yaradır, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və ləyaqətini alçaldan hərəkətlərin müəyyən edilmiş qaydada qarşısını alır, işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir.

Tətillərin daha uğurla, uzunmüddətli keçməsinə təmin etmək məqsədilə işçilərin ümumi yığıncağı (konfransı) və ya həmkarlar ittifaqları orqanı tətil fondu yarada və onun idarəciliyini tətil komitəsinə həvalə edə bilər. Belə halda tətil komitəsi tətil fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

5. Tətilin yenidən başlanması üçün təkrarən barışdırıcı üsulların (razılaşdırıcı komissiyada, vasitəçinin iştirakı ilə, əmək arbitrajında), habelə işçilərin ümumi yığıncağının (konfransının) keçirilməsi tələb edilmir.

6. Qanunvericilikdə tətilin yenidən başlanması imkanı heç nə ilə şərtlənməmişdir. Tətilin yenidən başlanması üçün yeganə tələb işəgötürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməsidir. Hesab edirik ki, tətilin dayandırılması barədə qərar yazılı formada tərtib edilməli və bu qərar barədə işəgötürənin nümayəndələrinə məlumat verilməlidir.

7. Kollektiv əmək mübahisəsi həll edildikdə və ya onun həll edilməsi üçün barışdırıcı prosedurlar seçildikdə tətil başa çatmış elan olunur. İşəgötürənin müraciəti əsasında məhkəmə qərarı ilə tətil qanunsuz hesab edilə bilər. Belə halda da tətil dayandırılır. Tətilin dayandırılması üçün əsas kimi ölkədə hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətin elan edilməsi də çıxış edə bilər. Bütün qeyd edilən hallarda işçilərin ümumi yığıncağı (konfransı) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil komitəsinin buraxılması və onun səlahiyyətlərinə xitam verilməsi barədə qərar qəbul edir.

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, ha-

belə cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətillər 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.

1. Şərh olunan maddə ilə nəzərdə tutulmuş vəzifələrin yerinə yetirilməsi böyük əhəmiyyətə malikdir. Əgər tətillər AR ƏM-in 252-ci maddənin tələbləri nəzərə alınmadan keçirilmişdirsə, o, məhkəmənin qərarı ilə qanunsuz hesab edilməli və ona xitam verilməlidir.

Tətillərin keçirilməsi dövründə tərəflərin başlıca vəzifəsi kimi kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün danışıqların davam etdirilməsi təsbit edilir. Qanunvericilik belə danışıqların hansı prosedur qaydada aparılmasını nəzərdə tutmur. Tərəflər həmin danışıqların hansı prosedur qaydada və hansı müddətdə keçirməyi müstəqil surətdə həll etmək hüququna malikdirlər. Bir qayda olaraq, işəgötürənin nümayəndəsi ilə tətillə bağlı edən orqan arasında danışıqlar aparılır. Lakin AR ƏM tətillər zamanı danışıqlarda iştirakdan yayınmağa görə işəgötürənin məsuliyyətini müəyyən etməmişdir.

Tətillər dövründə tərəflərin danışıqları kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsi haqqında sazişin bağlanması ilə başa çatır və bu halda tətillər xitam verilir.

2. 275-ci maddənin 2-ci hissəsi AR Konstitusiyasının başqa şəxslərin hüquq və azadlıqlarını pozulmadan insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarının həyata keçirilməsi haqqında normasını konkretləşdirir. İşçilərin kollektiv əmək mübahisəsi və tətillər hüququnu həyata keçirməsi digər şəxslər üçün mənfi nəticələr doğurmamalıdır. Eyni zamanda tətillər prosesində ictimai asayişə riayət olunması, işəgötürənin və digər hüquqi və fiziki şəxslərin əmlakının (məsələn, təşkilatda olan işçilərin şəxsi əmlakının) qorunması, vətəndaşların həyat və sağlamlıq təminatlarının təmin edilməsi üzrə tədbirlər görülməsi zəruridir. Göstərilən bu vəzifələri kollektiv hərəkətlərin təşkilatçısı, yəni tətillə bağlı edən orqan kimi tətillər komitəsi ilə yanaşı işəgötürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, həmkarlar ittifaqı təşkilatı da yerinə yetirməlidirlər. Belə ki, onlar öz hüquqlarından sui-istifadəyə və digər şəxslərin hüquq və azadlıqlarının pozulmasına yol verməmək məqsədilə səylər göstərməli və öz hərəkətlərini əlaqələndirməlidirlər. Eyni zamanda, tətillər dövründə dayanması insanların həyatı, səhhəti və sağlamlığı üçün bilavasitə təhlükə törədən məşinlərin, qurğuların və avadanlıqların fasiləsiz işləməsi də təmin edilməlidir.

BƏT tətillər üçün belə tələblərin təsbitini hüquqaniyğun hesab edir. Bu, "təhlükəsizliyi tələb edən minimum işlər" adlanır. O, insanların ölümünün və onların sağlamlığına zərər yetirilməsinin, istehsalatda bədbəxt hadisələrin, məşin və avadanlıqların dağıdılmasının və korlanmasının qarşısını almaq məqsədilə müəyyən olunur.

Qanunvericilik işəgötürənin, icra hakimiyyətinin, bələdiyyə orqanlarının, tətillər komitəsinin, həmkarlar ittifaqı təşkilatının qurğular, məşin və avadanlıqların işinin təmin edilməsi üçün görməli olduqları tədbirlərin müəyyən edilmə qaydasını təsbit etmir. Lakin məsul subyektlər sırasında sosial tərəfdaşlıq sisteminin bütün iştirakçıları göstərilir. Bu isə, belə ehtimal etməyə əsas verir ki, qanunla nəzərdə tutulmuş tədbirlər kompleksi sosial əməkdaşlıq tərəflərinin sazişi əsasında müəyyən edilməlidir.

3. Tərəflər tətillər prosesində fəaliyyəti insanların təhlükəsizliyi, onların sağlamlığının və cəmiyyətin mühüm həyati əhəmiyyətli maraqlarının təmin edilməsi ilə bağlı olan müəssisələrdə minimum zəruri işləri (xidmətləri) təmin etməlidirlər. Belə şərtin təsbit edilməsinin

də əsas məqsəd AR Konstitusiyasının 26-cı maddəsinə və Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsinə müvafiq surətdə digər vətəndaşların hüquqlarının və qanuni mənafehlərinin müdafiəsi təminatlarının nəzərdə tutulması zərurəti ilə bağlıdır.

4. Minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) nəzərdə tutulması zəruri olan təşkilatların və istehsalatların müəyyən edilməsi üçün həyati əhəmiyyətli xidmətlərə – xəstəxanaları, əhəlinin elektrik işığı, su ilə təchizatını təmin edən təşkilatları, rabitə və hava hərəkətinə nəzarət müəssisələrini aid edən BƏT-in mövqeyini nəzərə almaq vacibdir (BƏT-in Birləşmə azadlığı komitəsi. Cenevrə, 1996. 544).

Lakin minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) təshinin mümkün olduğu müəssisələrin, istehsalatların, xidmətlərin siyahısı göstərilən təşkilatlarla bitmir. Birləşmə azadlığı komitəsi göstərir ki, minimum zəruri işlər (xidmətlər) tətillin müddətinin, yaxud miqyasının əhəlinin normal həyat şəraiti üçün təhlükə yarada biləcəyi, eləcə də müstəsna əhəmiyyətli ictimai xidmətlərin işçilərinin tətillər təşkil etməsi hallarında da müəyyən oluna bilər (BƏT-in Birləşmə azadlığı komitəsi. Cenevrə, 1996. 544).

AR ƏM-in 275-ci maddəsi cəmiyyətin mühüm həyati əhəmiyyətli mənafehlərini təmin edən istehsalatların və fəaliyyət sahələrinin konkret siyahısını təsbit etmir. Təcrübədə onlara tibb müəssisələrini, rabitə, nəqliyyat müəssisələrini, elektrik enerjisi, qaz, su təchizatı müəssisələrini, bəzi kommunal xidmətləri və s. aid edirlər. Məsələn, mülki aviasiyaın uçuş heyəti, aviadispetçerlər, təcili tibbi yardım müəssisələrinin sürücüləri tətillər keçirdikdə minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) müəyyən edilməsi və onlara riayət olunması zəruridir.

5. Minimum zəruri işlər (xidmətlər) insanların həyat və sağlamlığına, təhlükəsizliyinə və cəmiyyətin mühüm həyati əhəmiyyətli mənafehlərinə zərər vurulmasının qarşısını almaq məqsədilə tətillər dövründə yerinə yetirilməli olan işlərin siyahısından ibarətdir.

Tarixən minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) təshiti ideyası əhəliyə xidmətlə bağlı (tibb, nəqliyyat və s.) və ya milli iqtisadiyyatda həlledici olan (məsələn, enerji təchizatı) təşkilatlarda tətillərin məhdudlaşdırılmasına, yaxud qadağan edilməsinə alternativ kimi meydana çıxmışdır. Qanunvericiliyin bir sıra təşkilatlarda minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) müəyyən edilməsi tələbi, əslində işçilərin tətillər hüququnun reallaşdırılması imkanlarını genişləndirir. Belə ki, keçmiş SSRİ-nin qanunvericiliyinə görə, dəmiryol nəqliyyatı, şəhər ictimai nəqliyyatı, mülki aviasiya, enerji təchizatı müəssisə və təşkilatlarında tətillərə yol verilmirdi. İndi göstərilən təşkilatların işçilərinin əksəriyyəti minimum zəruri işlər (xidmətlər) aparılmaqla tətillər keçirə bilərlər.

Minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) dəqiq şəkildə müəyyən edilməsi tətillər hüququnun reallaşdırılması üzrə təminatlar sisteminin, o cümlədən digər vətəndaşların hüquqlarının və qanuni mənafehlərinin müdafiəsi ilə bağlı təminatlar sisteminin yaradılması ilə əlaqədardır. Şərh edilən maddənin dördüncü hissəsi minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimlənmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 15 aprel 1999-cu il tarixli Fərmanına əsasən Azərbaycan Respublikasının nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsersnləri, şirkətləri, idarələri və yerli icra hakimiyyəti orqanları, yaxud hələdiyyələr tərəfindən görülməsini təsbit edir. Bu isə o halda mümkündür ki, tərəflər arasında razılıq əldə olunmamış olsun. Bu zaman həmin orqanlar minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) siyahısını təsdiq edir, öz qərarı (sərəncamı) ilə onu rəsmiləşdirir və sonra isə həmin işləri

(xidmətləri) görür. Həmin andan etibarən qərarda göstərilmiş işlərin (xidmətlərin) həcmi və onların yerinə yetirilmə qaydası (rejimi) tətillə elan etmiş işçilər üçün məcburi olur. Lakin qanunvericilik minimum zəruri işlərə (xidmətlərə) nəyin daxil edilməsini müəyyən etmir. Minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) siyahısının hansı orqan tərəfindən işlənib hazırlanması və təsdiq edilməsi də müəyyənləşdirilmir.

6. Qanunvericilikdə minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) dairəsinin müəyyən edilməsinin iki meyarı təsbit olunmuşdur:

- birincisi, tətillərin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində dayandırılması insanların həyat və sağlamlığı üçün təhlükə yarada biləcək işlər yerinə yetirilir (xidmətlər göstərilir);
- ikincisi, cəmiyyətin mühüm həyatı marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətillə keçirilən zaman həmin işlər (xidmətlər) yerinə yetirilir.

7. Tərəflər müvafiq icra hakimiyyəti orqanının, yaxud bələdiyyələrin qərarından məhkəməyə şikayət verə bilərlər. Belə şikayətlərin veilməsinin xüsusi qaydası AR MPM - in "müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının, yerli özünüidarə orqanlarının, sair orqan və təşkilatların, onların vəzifəli şəxslərinin qərarları və hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə əlaqədar mübahisələrə dair işlər üzrə icraat" qaydasını nəzərdə tutan 27 -ci fəslə ilə müəyyən edilir.

8. Tətildə iştirak etmək qərarına gəlmiş, lakin minimum zəruri işləri (xidmətləri) yerinə yetirməyə göndərilmiş işçilər AR ƏM-in 270 -ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş təminatlardan istifadə edirlər. Onların əməyi əmək qanunvericiliyinə, kollektiv müqaviləyə və əmək müqaviləsinə müvafiq surətdə ödənilir.

Minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməməsi isə işçilər üçün olduqca mənfə nəticialər doğurur. Bu halda tətillə qanunsuz hesab oluna bilər.

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.

Şərh olunan maddə yalnız tətilləçilər üçün deyil, tətillə əlaqədar öz işini yerinə yetirmək və tam məbləğdə qazancını saxlamaq imkanından məhrum işçilər üçün də təminatlar nəzərdə tutur. Bu vəziyyət işçinin təqsiri olmadan boşdayanma kimi tövsiyə olunur. İşgötürən tətildə iştirak etməyən işçiləri AR ƏM-in 60-cı maddəsinin qaydalarına riayət olunmaqla başqa iş keçirmək hüququna malikdir. Başqa iş keçirmənin mümkün olmadığı halda tətildə iştirak etmək istəməyən işçinin boşdayanma vaxtı işçinin tarif (vəzifə) məzəsinin üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir (AR ƏM-in 169-cü maddəsi). Lakin kollektiv müqavilələrdə, yaxud kollektiv əmək mübahisəsinin həlli gedində əldə olunmuş sənədlərdə işçilərin göstərilən kateqoriyavı üçün ödəmələrin hesablanmasının daha güzəştli qaydası, məsələn, boşdayanma zamanı orta aylıq əmək haqqının saxlanılması, yaxud əlavə kompensasiya ödənişinin (məsələn, minimum əmək haqqı məbləğində) verilməsi nəzərdə tutula bilər.

Maddə 277. Tətilləçilərin sərbəst toplaşmaq hüququ

1. İş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətilləçilər iş yerində və ya bilavasitə müəssisənin yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıq-

ların 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.

1. *Əmək qanunvericiliyi işçilərə tətillə hüququ çərçivəsində digər bir hüquq - sərbəst toplaşmaq hüququ da verir. Bu hüququ həyata keçirən tətillilər üçün isə müvafiq tələblər müəyyən edilmişdir.*

Onlar işi davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmamalıdır. Məsələn, işçilərin müəssisəyə daxil olmasına maneçilik göstərilməməlidir.

2. *Tətillilərin kütləvi tədbirləri iş yerində və ya bilavasitə müəssisənin yaxınlığında həyata keçirilməlidir. Kütləvi tədbirlərə toplanma və ya yığıncaqların keçirilməsi, piket və s. aiddir.*

3. *İşçilərin sərbəst toplaşmaq hüququ qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada həyata keçirilməlidir. AR Konstitusiyasının 49-cu maddəsində təsbit edilmiş sərbəst toplaşmaq azadlığı 13 noyabr 1998-ci ildə qəbul edilmiş "Sərbəst toplaşmaq azadlığı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə tənzim edilir. İşçilər sərbəst toplaşmaq hüququnu həyata keçirərkən həmin qanunla müəyyən edilmiş prosedurlara əməl etməlidirlər.*

Maddə 278. Tətillin maliyyələşdirilməsi

1. Tətillin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətill müddətində fəaliyyət göstərən tətill 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. Tətill fondunun vəsaitləri tətillilərə yardımlar göstərilməsinə və tətilllə əlaqədar digər məqsədlərə sərf oluna bilər.

4. Tətill başa çatdıqdan sonra fondların istifadəsiz qalmış vəsaitləri əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları orqanının müəyyən etdiyi məqsədlərə sərf olunur.

5. Qanunsuz tətilllərin davam etdirilməsi nəticəsində işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi məhkəmənin qərarı ilə tətill fondunun vəsaitlərinə yönəldilə bilər.

6. Dövlət orqanlarının, vəzifəli şəxslərin və digər işəgötürənlərin hər hansı formada birbaşa və ya dolayısı ilə tətillə maliyyələşdirmələri qadağandır.

1. *Əmək qanunvericiliyi kollektiv əmək mübahisəsində tərəf kimi çıxış edən əmək kollektivinə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatlarına tətill hüququnun həyata keçirilməsi üçün geniş səlahiyyətlər verilmişdir. Həmin səlahiyyətlərdən birini tətillin maliyyələşdirilməsi üçün onların tətill fondunu, həmrəylik fondlarının, yaxud qarşılıqlı yardım kassalarını yarada bilmələri təşkil edir. Qanunvericilik tətill fondunun formalaşdırılmasının maliyyə əsaslarını müəyyən etməmişdir. Belə fondlar əsasən tətilldə iştirak edən işçilərin, həm də həmkarlar ittifaqı təşkilatının vəsaiti hesabına formalaşır. Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı həmin fondların yaradılmasından ötrü qərarı tətillin keçirilməsi üçün qərarın qəbul edilməsi zamanı müəyyən edilmiş qaydaya uyğun olaraq qəbul edirlər (Ətraflı bax: AR ƏM-in 271-ci maddəsinin şərhinə). Həmin qərarla yaradılacaq fondla-*

rın maliyyələşdirmə mənbələri, toplanmış pul vəsaitlərinin xərclənməsi istiqamətləri və qaydaları müəyyən edilməlidir.

2. Fondlar müvafiq əsasnamə əsasında fəaliyyət göstərməlidir. Həmin əsasnamə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının müvafiq qərarı əsasında təsdiq edilir. Əsasnamədə fondların idarəçiliyi, orada toplanmış vəsaitlərdən istifadə edilməsi qaydaları, xərclərin məqsəd və istiqamətləri və s. məsələlər öz əksini tapır. Əmək qanunvericiliyi həmin fondlardan vergi tutmağı qadağan edir. Lakin Azərbaycan Respublikası Vergi Məcəlləsinin güzəştlər nəzərdə tutan 106-cı maddəsində belə bir müddəa nəzərdə tutulmamışdır.

3. Əmək qanunvericiliyi tətıl fondunun vəsaitlərindən istifadənin məqsədlərini də dəqiq şəkildə müəyyən edir. Belə ki, həmin vəsaitlər ancaq tətılçilərə yardım göstərilməsinə və yaxud tətillə əlaqədar olan digər məqsədlər üçün istifadə oluna bilər. Hər hansı digər (digər müəssisənin işçilərini tətillə cəlb etmək) məqsədlər üçün belə vəsaitlərin istifadə edilməsi isə qadağandır.

4. Qanunvericilik tətıl fondlarının istifadəsiz qalmış vəsaitlərinin hansı məqsədlər üçün sərf olunması məsələsini əmək kollektivinə və ya həmkarlar ittifaqı orqanlarına həvalə edir. Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı orqanı həmin məsələni kollektiv şəkildə, yəni ümumi yığıncaq (konfranslar) keçirməklə həll edir. Tətıl fondlarının istifadəsiz qalmış vəsaitləri müxtəlif məqsədlər üçün istifadə oluna bilər. Məsələn, tətildə iştirak edən işçilərə kompensasiya ödənişlərinin verilməsi, müəyyən sosial ehtiyacların ödənilməsi və s.

5. Bu hal, ancaq AR ƏM-in 282-ci maddəsinə görə, tətıl işəgötürənin ərizəsinə əsasən məhkəmə tərəfindən qanunsuz hesab edildikdən sonra davam etdirildikdə tətbiq edilə bilər. Həmin maddəyə əsasən işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi o vaxt tətıl fondlarının vəsaitlərinə yönəldə bilər ki, vurulan ziyan qanunsuz tətillərin davam etdirilməsinin nəticəsində dəymiş olsun. Tətıl fondu üzərində idarəçilik və ondan istifadə etmək hüququnu qanunvericilik əmək kollektivinə və ya həmkarlar ittifaqı orqanlarına həvalə etdiyinə görə işəgötürən özbaşına olaraq qanunsuz tətillərin davam etdirilməsi nəticəsində ona dəymiş ziyanın əvəzinin tətıl fondunun vəsaiti hesabına ödəndirə bilər. Həmin ziyanın ödənilməsi işəgötürənin iddiasına əsasən yalnız məhkəmə tərəfindən tətıl fondunun vəsaitlərinə yönəldilə bilər. AR MPM-in 35-ci maddəsinə əsasən qanunla başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, belə xarakterli mülki işlərə cavabdehin, vəsini qeydə alındığı yerin məhkəməsi tərəfindən baxılır. Məhkəmə işəgötürənin ərizəsi əsasında keçirilən tətili qanunsuz hesab etdikdə bu zaman o vurulmuş ziyanın ödənilməsi ilə bağlı heç bir iddia qaldıra bilər.

6. Tətıl iqtisadi baxımdan müəyyən ziyanın vurulması ilə nəticələnən bir prosesdir və həmin proses digər müəssisələri də əhatə edə və ölkənin iqtisadi əsaslarına ciddi zərər vura bilər. Bu baxımdan qanunvericilik düzgün olaraq dövlət orqanlarının və vəzifəli şəxslərin, bu və ya digər işəgötürənlərin tətilin maliyyələşdirilməsində iştirakını qadağan edir. Bu zaman dövlət orqanları dedikdə, qanunvericilik, mərkəzi və yerli icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanları nəzərdə tutulur. AR CM-in 308-ci maddəsinin qeydinə əsasən vəzifəli şəxslər dedikdə isə daimi, müvəqqəti olaraq və ya xüsusi səlahiyyət üzrə hakimiyyət nümayəndəsi funksiyalarını həyata keçirən, yaxud dövlət orqanlarında, dövlət və bələdiyyə müəssisə, idarə və təşkilatlarında təşkilati-sərəncamverici və ya inzibati-təsərrüfat funksiyalarını yerinə yetirən şəxslər başa düşülür. Başqa işəgötürənlərin tətilin maliyyələşdirilməsində iştirakının qadağan edilməsi əsasən haqsız rəqabətin qarşısını almaq məqsədi güdür.

“Haqsız rəqabət haqqında” Azərbaycan Respublikasının 1995-cü il 2 iyun tarixli Qanununun 1-ci maddəsinə əsasən, haqsız rəqabət bazar subyektinin sahibkarlıq fəaliyyətində mövcud qanunvericiliyə zidd və ədalətsiz üsullarla üstünlük əldə etməyə yönəlmiş, bununla da digər bazar subyektlərinə (rəqiblərinə) zərər vura bilən, yaxud onların işgüzarlıq nüfuzuna xələl yetirə bilən hərəkətlərdir.

Maddə 279. Tətilin başa çatması və dayandırılması

1. İşəgötürən tətilçilərin tələbini qəbul etdikdə, tərəflər barışıq sazişi bağladıda 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.

1. Tətilin dayandırılmasını tətilin başa çatması ilə eyniləşdirmək düzgün deyildir. Bu, bir qayda olaraq əvvəlcədən müəyyən edilmiş müddətə malik müvəqqəti tədbirdir. Müddətin bitməsi müəyyən olunmuş təqvim tarixi, yaxud hansısa hadisə ilə əlaqələndirilir.

Faktiki olaraq qanunvericilik tətilin başa çatması və ya dayandırılmasının müxtəlif əsaslarını müəyyən etmişdir. Tətilin başa çatmış hesab olunması üçün işəgötürən tətilçilərin irəli sürdüyü tələbləri qəbul etməli və tətil prosesində tərəflər razılığa gələrək barışıq sazişi bağlamalı və ya işçilər könüllü surətdə tətili davam etdirməkdən imtina etməlidirlər.

2. Həmin maddənin ikinci hissəsində tətilin dayandırılmasının iki əsası müəyyən edilmişdir. Birincisi, tətil qanunsuz hesab edildikdə; ikincisi, tətil hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə. Tətilin qanunsuz elan edilməsi məhkəmələr tərəfindən həyata keçirilir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 282-ci maddəsinin şərhinə). Hərbi və fəvqəladə vəziyyət Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanına əsasən tətbiq edilir və qanunvericilik bu hallarda tətilin keçirilməsini qadağan edir.

AR ƏM-in 279 -cu maddəsinin ikinci hissəsi tətillərin dərhal dayandırılmasını nəzərdə tutur. Yəni, işçilərə və tətillə başçılıq edən orqana tətilin dayandırılması ilə əlaqədar qərar təqdim olunduğu günün ertəsi günü onlar tətillə son qoymaqla işə başlamalıdırlar.

Maddə 280. Tətil hüququnun məhdudlaşdırılması və tətilərə yol verilməyən hallar

1. Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətil hüququ məhdudlaşdırıla və ya qadağan oluna (19) bilər.

2. Dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması ilə bağlı hallardan başqa siyasi məqsədlər güdən tətilərə yol verilmir.

1. Həmin maddənin birinci hissəsi ilə hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində tətil hüququnun məhdudlaşdırılmasının və ya qadağan oluna bilməsinin nəzərdə tutulmasında əsas məqsəd ilk növbədə ölkənin müdafiəsi və dövlətin təhlükəsizliyinin qorunması ilə bağlıdır. “Fəvqəladə vəziyyət haqqında” 2004-cü il 8 iyun tarixli Azərbaycan Respublikasının Qanunu 18 -ci maddəsinin 7-ci bəndinə görə fəvqəladə vəziyyət dövründə tətillər qadağan edilir.

Göstərilən normaya müvafiq surətdə fəvqəladə vəziyyətin qüvvədə olduğu dövrdə müvəqqəti məhdudlaşdırılardan biri qismində tətillərin və təşkilatların fəaliyyətinin dayandı-

rılmasının, yaxud xitamının digər üsullarının qadağan edilməsi, eləcə də yığıncaqların, mitinqlərin, nümayişlərin, yürüşlərin, piketlərin keçirilməsinin qadağan edilməsi, yaxud məhdudlaşdırılması çıxış edə bilər. Bu məhdudiyyətlər "Fövqəladə vəziyyət haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə nəzərdə tutulur. Qanunda göstərilən məhdudiyyətlərin tətbiq olunması halında fövqəladə vəziyyətin qüvvədə olduğu dövrdə yaranmış, yaxud davam edən kollektiv əmək mübahisəsinin həlli təxirə salınmalı, yaxud baxışın tətbiqə qədərki mərhələsində başa çatdırılmalıdır.

Məhdudiyyətlərin tətbiqi haqqında qərar Azərbaycan Respublikası Prezidenti tərəfindən müstəqil surətdə və ya fövqəladə vəziyyətin tətbiq olunduğu ərazinin komendantının vəsətəti əsasında qəbul olunur.

2. Ölkənin müdafiəsi üçün təhlükə müstəsna surətdə müharibə dövründə (döyüş əməliyyatlarının aparılması, yaxud hərbi vəziyyətin tətbiqi dövründə) yarana bilər, çünki yalnız bu dövrdə müdafiə real surətdə həyata keçirilir. Dövlətin təhlükəsizliyi özündə ölkənin müdafiə qabiliyyətini, dövlətin bütün vətəndaşlarının hüquqlarına riayət olunması rejiminin yaradılmasını əks etdirir.

Əhalinin təhlükəsizliyi dedikdə isə həm vətəndaşların həyat və sağlamlığının mühafizəsini, həm insanların fövqəladə hallarda (təbii fəlakətlər, yanğınlar və s.) müdafiəsini, həm də hüquqi müdafiəni (hüquq-mühafizə orqanlarının fəaliyyətini) başa düşmək lazımdır.

AR ƏM-in 280-ci maddəsinin birinci hissəsinin norması onu əsas götürür ki, hərbi və ya fövqəladə vəziyyət cəmiyyətin mühüm və mühafizə olunan mənafeləri üçün təhlükə yarandığı üçün tətbiq edilir və buna görə də, işçilərin tətillərini hüququ məhdudlaşdırılır.

Həmin maddənin ikinci hissəsi ilə siyasi məqsədlər güdən, yəni siyasi xarakterli tələblərin irəli sürülməsi ilə bağlı olan tətillərin yolverilməz olduğu təsbit edilir. Siyasi xarakterli tətillər dövlətin konstitusion quruluşunun devrilməsinə, yaxud dövlət qulluğunda mühüm siyasi vəzifələr tutmuş şəxslərin istefası tələbi ilə bağlı olan tətillərdir. Lakin AR ƏM dövlətin sosial iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsipləri ilə bağlı olan tətilləri siyasi tətillər hesab etmir.

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 mübahisəsini tərəflər barışdırıcı üsullarla həll edə bilmədikdə məcburi arbitraj tətbiq edilir.

2. Məcburi arbitraj müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən yaradılır və həmin orqan tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamə əsasında fəaliyyət göstərir. Məcburi arbitrajın tərkibi mübahisə edən tərəflərlə razılaşdırılmaqla 5 nəfərdən az olmayaraq tək sayda təsdiq edilir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı məcburi arbitrajda mübahisəyə tez və qərəzsiz baxılmasını təmin edir. Məcburi arbitrajın qərarları mübahisədə iştirak edən bütün tərəflər üçün məcburidir və dərhal icra edilməlidir.

1. Əhalinin həyat fəaliyyətinin təmin edilməsi ilə bağlı olan sahələrdə tətillər insanların təhlükəsizliyi və sağlamlığı üçün təhlükə yarandığı üçün qadağan olunur. Belə yanaşma tətillin köməyi ilə həyata keçirilən sahə mənafeələrinin müdafiəsi ilə ictimai mənafeələrin zəruri uzlaşmasını təmin edir.

Tətil hüququnun qadağan edilməsi obyektiv surətdə göstərilən səhələrin xarakteri və onların həyatı əhəmiyyət kəsb etməsi ilə bağlıdır. Lakin hər bir halda, insanların sağlamlığı və təhlükəsizliyinin mövcudluğu belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, konstitusion qaydada qorunan ictimai mənafeələr pozula bilər.

Tətil hüququnun məhdudlaşdırılması və ya qadağan edilməsi beynəlxalq hüququn hamı tərəfindən qəbul olunmuş prinsip və normalarına zidd deyildir. İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlara dair Beynəlxalq Paktın (1966-cı il) müddəalarına görə tətil hüququnun qadağan edilməsinə silahlı qüvvələrin, polisın və dövlət idarəetməsinin tərkibinə daxil olan şəxslərin barəsində yol verilə bilər (8-ci maddənin 2-ci hissəsi), digər şəxslərin barəsində isə demokratik cəmiyyətdə dövlət təhlükəsizliyinin, yaxud ictimai asayişin mənafeələri baxımından, yaxud başqalarının hüquq və azadlıqlarının qorunması üçün zəruri olduqda məhdudiyətlər mümkündür (8-ci maddənin 1-ci hissəsinin "c" bəndi). Bu zaman tətil hüququnun tənzihi insan hüquqlarına dair beynəlxalq-hüquqi aktlarla daxili qanunvericilik sahəsinə aid edilmişdir. Lakin bu qanunvericilik həmin aktların yol verdikləri məhdudiyətlərin hüdudlarından kənara çıxmamalıdır.

Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi AR Konstitusiyasının 71-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş imkandan istifadə edərək tətil hüququnun bəzi məhdudiyətlərini tətbiq etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 270 -ci maddəsinin 8-ci bəndinə görə qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyəti və hüquq mühafizə orqanlarında işləyən vəzifəli şəxslərin tətildə iştirak etmələri qadağan edilir. Respublikamızın bəzi qanunvericilik aktlarında da tətil hüququ ilə bağlı müəyyən məhdudiyətlər nəzərdə tutulmuşdur. Məsələn; "Dövlət qulluğu haqqında" AR Qanununun 20.1.7-ci maddəsi dövlət qulluqçularını tətillərdə və dövlət orqanlarının işini pozan digər hərəkətlərdə iştirak etməsini qadağan edir. "Feldyeger rəhbəri haqqında" 2003-cü il 13 may tarixli AR Qanununun 9.3-cü maddəsi feldyeger xidməti əməkdaşlarının tətilləri təşkil etməsini və onların keçirilməsində iştirakını qadağan edir.

2. İnsanın hüquq və azadlıqlarının hədlərinin təsbiti üzrə konstitusion prinsiplər mövqeyindən ayrı-ayrı qanunvericilik aktlarının müəyyən etdiyi bütün məhdudiyətlər mübahisəsiz görünür.

Belə ki, BƏT yalnız dövlətin adından hakimiyyət səlahiyyətlərini realizə edən dövlət qulluqçularının tətillərdə iştirakının qadağan olunmasını mümkün hesab edir. Artıq qeyd olunduğu kimi, AR Konstitusiyası yalnız: a) müəyyən sosial dəyərlərin (konstitusion quruluşun əsasları və s.) müdafiəsi üçün; b) bu dəyərlərin müdafiəsinin təmin edilməsi üçün zəruri olduğu hallarda hüquqların məhdudlaşdırılmasına yol verir. Buna baxmayaraq, "Dövlət qulluğu haqqında" AR Qanunu istisnasız olaraq bütün dövlət qulluqçularının tətillərdə iştirakını qadağan edir.

3. Qanunvericilik tətil hüququ qadağan edilmiş səhələrdə işçilərin kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin vasitələrindən istifadə imkanını nəzərdə tutmuşdur. Onlar barışdırıcı üsullarla kollektiv əmək mübahisələrini həll edə bilmədikdə AR ƏƏSMN tərəfindən yaradılan məcburi arbitrajdan istifadə edirlər. Bu isə işçilərin kollektiv hərəkətlərinin tam qadağan edilməsinin yolverilməzliyi, əmək mübahisələrinin səmərəli tənzimlənməsini təmin edən mexanizmlərin yaradılmasının zəruriliyi haqqında beynəlxalq əmək hüququnda təşəkkül tapmış müddəalara tam uyğundur. Lakin qanunvericilik məcburi arbitrajın tərkibinə kimlərin daxil edilməsi məsələsinə öz münasibətini bildirmir. Bu məsələ AR ƏƏSMN tərəfindən müstəqil surətdə təyin edilir. Lakin onun tərkibi hər bir halda mübahisə edən tərəflərlə razılaşdırılmalıdır. Axı Məcburi arbitrajın tərkibi əsasən kollektiv əmək müba-

hisəsində heç bir marağı olmayan şəxslərdən ibarət olmalıdır. Çünki ancaq bu halda qanunvericiliyin qarşıya qoyduğu başlıca məqsədə – mübahisəyə tez və qərəzsiz baxılmasının təmin edilməsi məqsədinə nail olmaq olar.

Maddə 282. Tətillərin qanunsuz hesab edilməsi

1. Bu Məcəllənin tələblərini pozmaqla elan edilmiş və keçirilmiş tətillər qanunsuz hesab edilir.

2. Tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətillər komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır.

3. Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icra olunmalıdır. İşçilər tətilə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətilə başçılıq edən orqana təqdim olduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdırlar.

1. Həmin maddənin birinci hissəsində tətili qanunsuz hesab etmənin yeganə əsası kimi onun AR ƏM-in tələblərinin pozulmaqla elan edilməsi və keçirilməsi təsbit olunmuşdur. O, bütün müəssisələrin işçilərinə şamil olunur.

Tətilin qanunsuz hesab olunmasının ən mühüm və ən geniş yayılmış əsası kimi kollektiv əmək mübahisəsinin həlli prosedurlarının pozulmasıdır. Belə pozuntular sırasına aşağıdakılar aid edilməlidir:

AR ƏM-in 272 və 273-cü maddələri ilə nəzərdə tutulmuş müddətlərin pozulması;

– əgər tərəflər əvvəllər mübahisənin həllində barışdırıcı üsullardan istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərə, digər tərəf barışdırıcı üsullardan istifadə etmədən tətilə yol verdikdə;

– AR ƏM-in 275-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş minimum zəruri işlər (xidmətlər) müəyyən olunmadan, yaxud bununla əlaqədar sazişlər pozulmaqla tətillər keçirildikdə;

– AR ƏM-in 271-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş qayda pozulmaqla (məs. iclasda yə-tərsay olmamasına baxmayaraq qərarın qəbul edilməsi) tətilin keçirilməsi barədə qərar qəbul edilməsi;

– AR ƏM-in 275-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş ictimai asayişin, müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasının təmin olunması, insanların həyatı, səhhəti və sağlamlığı üçün bilavasitə təhlükə törədən maşın, qurğu və avadanlıqların fasiləsiz işinin davam etdirilməsinə dair tələblərin yerinə yetirilməməsi;

– işəgötürən tərəfindən tətilin təşkil edilməsi (AR ƏM-in 270-ci maddəsinin 6-cı hissəsi) və s.

2. Tətillərin qanunsuz hesab olunması haqqında işlər rayon (şəhər) məhkəmələrinin səlahiyyətinə aid edilmişdir. Həmin işlərə kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfi kimi işəgötürənin ərizəsi əsasında iddia icraatı qaydasında baxılır. Göstərmək lazımdır ki, mülki məhkəmə icraatının növlərindən birini iddia icraatı təşkil edir. İddia icraatı tərəflərin mülki, əmək, ailə, mənzil və digər hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr üzrə məhkəməyə müraciəti əsasında mövcud olur. İddia icraatı əsasən maddi-hüquqi mübahisə olduqda yaranır.

Mülki-prosessual qanunvericilik tətillərin qanunsuz hesab olunması haqqında işlərə baxılmasının spesifik xüsusiyyətlərini nəzərdə tutmur. Onlara fərdi əmək mübahisələri ilə eyni qaydada müəyyən olunmuş prosesual müddətlərə (bir ay) riayət olunmaqla baxılır. Məhkəmə baxışı prosesində tərəflərin barışıq sazişi bağlaması halları istisna edilmir. Bu

halda məhkəmə iş üzrə icraatı dayandırır. Tətilin qanunsuz hesab olunmasına dair işə başlıq zamanı qanunvericiliyin pozulması faktları aşkara çıxarıldıqda məhkəmə xüsusi qərar-dad çıxara bilər. Məhkəmənin tətilin qanunsuz hesab olunması haqqında qərarından AR MPM-in 357 və 358-ci maddələri ilə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq apellyasiya məhkəməsinə şikayət verilə bilər.

3. Məhkəmə qərarı işçilərin nəzərinə tətilə başçılıq edən orqan vasitəsilə çatdırılır. Bu orqan tətilin qanunsuz hesab olunması haqqında işlərə baxılması prosesində işçilərin nümayəndəsi (cavabdeh) qismində çıxış edir, həyata keçirilən prosessual hərəkətlər, təqdim olunmuş sübutlar və qəbul olunmuş qərar haqqında məlumatlara malik olur. O, işçiləri məhkəmənin çıxardığı qərar haqqında dərhal (qərarın qəbul edildiyi gün) məlumatlandırmaq vəzifəsi daşıyır. Bu isə, tətil qanunsuz hesab olunduğu halda mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Ona görə ki, işçilər məhkəmə qərarını dərhal icra etməklə tətili dayandırmalıdırlar.

Şərh olunan maddənin 3-cü hissəsində müəyyən qeyri-dəqiqəliyə yol verilmişdir. Bir tərəfdən, məhkəmənin tətilin qanunsuz hesab olunması haqqında qərarı dərhal icra olunmalıdır, digər tərəfdən isə o, qanuni qüvvəyə minməlidir. Həmin maddənin məzmunundan görünür ki, məhkəmənin tətilin qanunsuz hesab olunması barədə qərarı dərhal, yəni qanuni qüvvəyə minənə qədər icra olunmalıdır. Lakin bu hal həmin qərardan apellyasiya qaydasında şikayət verilməsini istisna etmir və hər bir halda cavabdeh bu hüquqdan da istifadə edə bilər.

Tətilin qanunsuz hesab olunması onun dərhal dayandırılmasını, yaxud elan olunsa da, başlanmamış tətilin keçirilməsindən imtina şərtləndirir. Belə vəziyyətdə kollektiv əmək mübahisəsi başqa üsullarla – bərhəmsiz üsulların bərpası yolu ilə həll olunmalıdır. Bu zaman yığıncaqların, mitinqlərin, nümayişlərin, piketlərin keçirilməsi də mümkündür.

Tətilin qanunsuz hesab edilməsinin əsası kimi kollektiv əmək mübahisəsinin həlli qaydalarının pozulması çıxış etmişdirsə, işçilər yol verilmiş pozuntuları aradan qaldıraraq, bir daha tətil elan etməyə cəhd göstərə bilərlər. Məsələn, tətilin elan olunması qərarı işçilərin 2/3 hissəsindən azının iştirak etdiyi ümumi yığıncaq tərəfindən qəbul olunmuşdur (AR ƏM-in 271-ci maddəsi). Tətilin qanunsuz hesab olunmasından və işin bərpasından sonra işçilərin nümayəndəli orqanı qanunvericiliyə tam uyğun qərar qəbul etmək üçün yenidən ümumi yığıncaq çağırma bilər.

Maddə 283. Tətil iştirakçılarının əmək haqqının ödənilməsi

İşəgötürən tətilə iştirak edən işçilərin tətil dövrü üçün əmək haqqını tam və ya qismən ödəyə bilər. Əmək haqqının ödənilməsindən imtina mübahisə üçün əsas ola bilməz.

Tətil dövründə əmək münasibətləri davam edir, işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Lakin bu dövrdə işçilər özlərinin əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən imtina edirlərsə, işəgötürən müvafiq surətdə əmək haqqı ödəmək vəzifəsindən azad olunur. Bu, ümumi-qəbul edilmiş bir qaydadır. Tətil vaxtı minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan işçilərin və tətilə iştirak etməyən işçilərin əməyi isə ödənilir. Kollektiv əmək mübahisəsi tərəflərinin sazişi ilə tətilə iştirak edən işçilər üçün kompensasiya ödəmələri müəyyən oluna bilər. Bu halda işəgötürən könüllü surətdə öz üzərinə dövlət təminatları ilə müqayisədə əlavə öhdəliklər götürür. Qanunvericilik belə razılaşmanın kollektiv müqavilədə və sazişdə, yaxud kollektiv əmək mübahisəsinin həlli prosesində əldə olunmuş sazişdə təsbiti imkanını istisna etmir.

Maddə 284. İşəgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması

1. İşəgötürən aşağıdakı hallarda işçilərin 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 tətillərin davam etdirildikdə;

onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətillərin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

2. İşəgötürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərlə, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı, tətillərin 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 mənafeini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.

1. Lokaut - Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyində yeni anlayışdır. Bu, işəgötürənin tətillə qarşı özünəməxsus cavab hərəkətidir. Lokaut, bir qayda olaraq, müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti olaraq dayandırılmasında təzahür edir. Lokaut işçilərin kütləvi surətdə işdən çıxarılması ilə müşayiət oluna bilər, lakin adətən, o, yalnız əmək müqaviləsinin qüvvəsini dayandırır. Lokaut əmək hüquq münasibətlərini xitam etmir, sadəcə olaraq onu müvəqqəti dayandırır.

Beynəlxalq təcrübədə lokauta münasibət birmənalı deyildir. Bəzi Qərbi ölkələrinin konstitusiyaları və əmək qanunvericiliyində işəgötürənlərin lokaut hüququ yalnız ehtimal olunur, bu barədə birbaşa göstəriş yoxdur.

Beynəlxalq sənədlərdən yalnız Avropa Sosial Xartiyası (1996-cı il redaksiyasında) işəgötürənlərin lokaut hüququnu tanıyır. Xartiyanın 6-cı maddəsinin 4-cü bəndinə görə razılığa gələn tərəflər "zəhmətkeşlərin və işəgötürənlərin mənafeələri münasibəti halında kollektiv hərəkətlər hüququnu tanıyır..."

2. Qanunvericilik işəgötürənə həmin maddənin birinci hissəsində göstərilən hallar olduqda dərhal lokaut elan etməyə icazə vermir. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsinə görə işəgötürən mütləq işçilərlə və həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə tətillərin dayandırılması barədə razılıq əldə etmək üçün danışıqlar aparmalıdır. Həmin danışıqların hansı qaydada və formada aparılmasını qanunvericilik müəyyən etməmişdir. Bu forma və qaydaları işəgötürən özü müəyyən edə bilər və yaxud belə bir qayda kollektiv müqavilələrdə və sazişlərdə də nəzərdə tutula bilər. Qanunvericilikdə həm də tətillərin dayandırılıb işə başlanması barədə razılığa nail olunması üçün bütün digər imkanlardan istifadə edilməsi də nəzərdə tu-

tulmuşdur. Digər imkanlara əsasən tətillilərin tələblərinin mərhələlərlə və ya qismən yerinə yetirilməsi barədə razılığın əldə olunmasını, onların tələblərinin müəssisənin real iqtisadi imkanları ilə uyğun olmamasının sübut edilməsini və s. aid etmək olar.

3. Şərh olunan maddənin üçüncü hissəsində işəgötürənin lokaut elan edərək müəssisəni müvəqqəti bağlaması qaydası müəyyən edilmişdir. Yəni işəgötürən həmin qaydalara riyaət etməklə lokaut elan edə bilər. Bu qaydaya görə 284-cü maddənin birinci hissəsində göstərilən hallar (yəni hallardan biri mövcud olmalı) aradan qaldırılmamalı və lokautun elan edilməsi barədə on günlük xəbərdarlıq müddəti bitməlidir.

4. Lakin qanunvericilik dövlət mülkiyyətində olan və mülkiyyətinin yarısından çoxunda dövlətin payı olan müəssisələrin işəgötürənləri üçün lokaut elan edilməsi hüququ ilə bağlı məhdudiyət müəyyən etmişdir. Əslində lokautun qadağan edilməsi həmin müəssisələrdə kollektiv əmək mübahisəsinin iştirakçıları arasında müəyyən tarazlığı bərpa edir və işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin ciddi təminatı kimi çıxış edir.

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.

1. İşəgötürənin lokaut elan etməsi ilə razılaşmayan işçilər məhkəməyə müraciət etmək hüququndan istifadə edə bilərlər. Ümumiyyətlə, hər bir halda lokaut elan olunmuşdursa, işçilər işə bərpaya dair iddia ilə məhkəməyə müraciət edə bilərlər.

Bu zaman onlara əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş bütün təminatlar şamil olunur. Məsələn, məcburi proqulun mövcud olduğu halda onun ödənilməsi.

İddia qaydasında məhkəməyə işçilərlə yanaşı, onların nümayəndəsi kimi tətill komitəsi və həmkarlar ittifaqı təşkilatı da müraciət edə bilər. Məhkəmə lokautun qanuna uyğun və əsaslı olub-olmaması məsələsini həll etməlidir. Məhkəmə aşağıdakı hallarda işəgötürən tərəfindən elan edilmiş lokautu qanunsuz və əsassız hesab edə bilər:

– işəgötürən müəssisənin bağlanacağı barədə lokautun elan edilməsi ilə əlaqədar işçiləri, həmkarlar ittifaqı təşkilatını və AR ƏƏSMN-i qabaqcadan yazılı surətdə xəbərdar etmədikdə və yaxud xəbərdarlıq müddətini gözləmədikdə;

– Məhkəməyə tətill işəgötürənlə rəqabətdə olan və digər şəxslər tərəfindən keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmuş sübutlar və faktlar təqdim edilmədikdə;

– İşəgötürənin lokaut elan etməzdən əvvəl işçilər və həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə danışıqlar aparmaması və digər imkanlardan istifadə etməməsi sübut edildikdə.

2. Məhkəmə işəgötürən tərəfindən elan olunmuş lokautu əsassız və qanunsuz elan etmədikdə işəgötürən işçilərə nəinki dəymiş maddi ziyanı, həm də mənəvi ziyanı da ödəməlidir. Məsələn, lokaut elan olunduğu müddət üçün əmək haqqının ödənilməsi və s. Bu zaman məhkəmə işəgötürənin hüquqi məsuliyyətini hər hansı bir növü üzrə məsuliyyətə cəlb edilməsi ilə əlaqədar qərar qəbul edə bilər. Göstərmək lazımdır ki, nə AR İXM-də, nə də AR CM-də işəgötürən tərəfindən lokautun əsassız və qanunsuz elan edilməsinə görə heç

bir sanksiya nəzərdə tutulmamışdır. Buna görə də məhkəmə işəgötürən barəsində yalnız əmək qanunvericiliyi üzrə maddi məsuliyyəti tətbiq edə bilər.

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.

1. Tətillər hüququnun həyata keçirilməsini təmin edən kompleks təminatlar sistemi ilə yanaşı, AR ƏM işçilərin qanunsuz tətilləri davam etdirməyə görə məsuliyyətini nəzərdə tutur. Bu zaman həmin işçilər işəgötürənə vurduqları ziyana görə hüquqi məsuliyyətin ancaq bir növü üzrə, yəni maddi məsuliyyət növü üzrə məsuliyyət daşıyırlar. Vurulmuş ziyanın məbləği ancaq məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir. Həmin şəxslər yalnız tətillər məhkəmə tərəfindən qanunsuz hesab edildikdən sonra maddi məsuliyyət daşıyırlar. Bu məsuliyyətə cəlb etmənin əsası qismində qanunsuz tətillərin davam etdirilməsi nəticəsində ziyanın vurulması çıxış edir. Məhkəmə qanunsuz elan edilmiş tətillərin davam etdirilməsi nəticəsində işəgötürənin əmlakına və ya müəssisənin mənfəətinə dəymiş faktiki ziyanı müəyyən etməli və onun ödənilməsinə konkret olaraq həmin şəxslərə, yəni qanunsuz tətillər davam etdirən işçilərə yönəlməlidir. Bu zaman məhkəmə işçiləri tam, yaxud da natamam maddi məsuliyyətə cəlb edə bilər. Məhkəmə tərəfindən qanunsuz tətillərin davam etdirilməsi AR ƏM -in 199 -cu maddəsinin "ç" bəndinə əsasən əmlak və ya digər maddi sərvətlərin qəsdən korlanması kimi tövsiyə oluna bilər və bu da işçilərin tam maddi məsuliyyətini yaradır.

2. İşəgötürənlər rəqabətdə olub -olmamasından asılı olmayaraq digər işəgötürənlər AR ƏM -in 278-ci maddəsinin 6-cı bəndinə əsasən hər hansı bir formada – birbaşa və ya dolayısı formada tətillərin maliyyələşdirilməsində iştirak edə bilməzlər. Lakin işəgötürən digər işəgötürənlərin tətillərin maliyyələşdirilməsində iştirakını tənzimləyən sübutlar və faktlar əsasında sübut edərsə, məhkəmə nəinki vurulmuş ziyanı, həm də əldən çıxmış qazancın da tam məbləğdə ödənilməsi barədə qətnamə çıxara bilər.

3. Məhkəmələr qanunsuz elan edilmiş tətillər davam etdirən şəxslərin maddi məsuliyyətə cəlb edilməsi ilə əlaqədar işlərə mülki məhkəmə icraatı qaydasında baxmalıdır. Mülki məhkəmə icraatı isə AR MPM-ə uyğun olaraq müəyyən edilmiş prosessual forma və qaydaları özündə əks etdirir. Mülki məhkəmə icraatını mülki proses kimi başa düşmək lazımdır və bu da özündə məhkəmədə mülki işlər üzrə ədalət mühakiməsinin həyata keçirilməsini əks etdirir. Belə xarakterli işlərə iddia icraatı qaydasında baxılır.

4. Bu normanın məzmunundan görünür ki, qanunsuz elan edilmiş tətillərin davam etdirilməsini təşkil edən işçilər işəgötürən tərəfindən intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər. Həmin maddəyə görə intizam məsuliyyətinə qanunsuz tətilləri davam etdirən şəxslər deyil, onun davam etdirilməsini təşkil edən işçilər cəlb oluna bilər. AR ƏM -in 186-cı maddəsinə görə həmin işçilər barəsində aşağıdakı intizam tənbehləri tətbiq edilə bilər:

a) töhmət vermək;

- b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək;
 c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4 məbləğindən çox olmamaq şərtilə cərimə etmək;
 ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə ləğv etmək.
- İntizam tənbehlərinin tətbiqi qaydası AR ƏM-in 187-189-cu maddələri ilə nəzərdə tutulmuşdur: işçidən yazılı izahat tələb olunmalıdır, intizam tənbehinin verilməsinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müddətinə riayət olunmalıdır, intizam tənbehinin tətbiqi haqqında əmr işçiyə onun tərəfindən imzalanmaqla elan olunmalıdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 187, 188 və 189-cu maddələrinin şərhinə).

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.

1. Şərh olunan maddə fərdi əmək mübahisələrinin legal tərifini təsbit edir. AR Konstitusiyası (maddə 36) tətıl etmək hüququ daxil olmaqla, qanunla müəyyən edilmiş həll üsullarından istifadə edilməklə fərdi və kollektiv əmək mübahisələri hüququnu tanıyır. Hər bir insan üçün zəruri olan bu konstitusional təminatlar fərdi əmək mübahisələrinin həllində mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

2. Qeyd etmək lazımdır ki, işəgötürənin və işçinin mənafeləri heç də həmişə üst-üstə düşmədiyindən, əmək hüquq münasibətinin istənilən mərhələsində onların mənafeələrinin toqquşması mümkündür, bu da öz növbəsində fərdi əmək mübahisəsinin yaranmasına gətirib çıxarır.

3. Fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasının səbəbləri aşağıdakılardan ibarət ola bilər:

- a) işçinin, işəgötürənin əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrini yetirməməsi, yaxud lazımcıca yerinə yetirməməsi;
- b) işçinin, işəgötürənin əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi faktını müxtəlif cür qiymətləndirməsi;
- c) işçinin, işəgötürənin subyektiv hüququnun, yaxud vəzifəsinin mövcudluğu haqqında vicdandı yanılması;
- ç) əmək qanunvericiliyində və bəzi normativ hüquqi aktlarda müəyyən boşluqların mövcud olması və s.

Maddə 288. Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti

Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizamına salınır:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- b) əmək normalarının, həmçinin işçinin əmək funksiyasının həcminin 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 münafizəsinin 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 qanuna uyğunluğu və ya əsaslılığının müəyyən edilməsi;
- ı) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;
- iştehsalat 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.

1. Şərh olunan maddə fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə daxil olan məsələlərin təxmini siyahısını müəyyən edir. Bu maddədə sadalanan məsələlər üzrə yaranmış fikir ayrılıqları AR ƏM-ə müvafiq olaraq həll edilir.

2. Fərdi əmək mübahisələrinin predmetini təşkil edən fikir ayrılıqları aşağıdakı proseslərin gedişində yarana bilər:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması;
- b) əmək müqaviləsinin şərtlərinin yerinə yetirilməsi;
- c) əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- ç) əmək müqaviləsinin xitamı.

3. İşçilər fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqana müraciət etdikdə iddia ərizəsində bir neçə fərdi tələbi birləşdirə bilərlər. Bu hal mübahisənin xarakterinə qətiyyət təsir göstərmir və o, əvvəlki tək fərdi əmək mübahisəsi olaraq qalır.

4. Predmetindən asılı olaraq fərdi əmək mübahisələrini şərti olaraq aşağıdakı növlərə ayırmaq olar:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi üzrə mübahisələr;
- b) əməyin ödənilməsinə dair mübahisələr;
- c) təminatlar və kompensasiyalar haqqında mübahisələr;
- ç) istirahət vaxtı məsələlərinə dair mübahisələr;
- d) intizam tənbehi məsələlərinə dair mübahisələr;
- e) əmək müqaviləsi tərəflərinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti məsələlərinə dair mübahisələr və s.

Maddə 289. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeələrinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir.

1. Şərh olunan maddə fərdi əmək mübahisələrində tərəflərə həsr olunmuşdur. Mübahisənin tərəfi qismində yalnız əmək hüquq münasibətində olan işəgötürən və işçi deyil, habelə əvvəllər həmin işəgötürənlə əmək hüquq münasibətində olmuş işçi, həmçinin həmin işəgötürənlə əmək hüquq münasibətinə girmək istəyini ifadə etmiş, lakin əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina olunmuş vətəndaş (o, həmin imtinanı əsassız hesab etdikdə) çıxış edə bilər.

2. Fərdi əmək mübahisəsinin tərəfi qismində eyni zamanda işçinin hüquqlarını və ya qanunla qorunan mənafeələrini onun qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvəkkil etdiyi şəxs də çıxış edə bilər. Təbii ki, bu zaman işçi həmin şəxsə notarial qaydada təsdiq olunmuş etibarnamə verir və həmin şəxs etibarnamə əsasında fəaliyyət göstərir.

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 mənafeələrini 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 şərafət 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.*

1. Şərh olunan maddədə fərdi əmək mübahisələrində tərəflərin vəzifələri və məsuliyyətinə həsr olunmuşdur. Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək həm işçinin, həm də işəgötürənin əsas vəzifələrindən biridir. Bu vəzifə eyni zamanda AR ƏM-in 10 və 12-ci maddələrində təsbit olunmuşdur. (**Ətraflı bax:** həmin maddələrin şərhinə).

2. İşçinin hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmuş işəgötürənin təqsiri məhkəmə tərəfindən müəyyən edildikdə, işəgötürən məhkəmə tərəfindən müəyyən edilmiş işçiyə dəyən ziyanı tam məbləğdə ödəməyə borcludur.

3. İşçinin hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmuş işəgötürən əmək münasibətləri prosesində təkcə işçiyə dəyən maddi ziyana görə deyil, habelə mənəvi ziyana görə məsu-

liyyat daşıyır. Qanunvericiliyə uyğun olaraq işçi bir iddia ərizəsində bir neçə tələbi birləşdirə bilər, lakin mənəvi ziyanın ödənilməsi tələbi qoyularkən mütləq ona dəymiş mənəvi ziyanın məbləğini iddia ərizəsində konkret göstərməlidir. Yəni bu məbləğ qəti pul hesabı ilə göstərilməlidir. Mənəvi ziyanla bağlı iddianın məbləyinə heç bir məhdudiyət qoyula bilməz. Əgər işə baxan məhkəmə işçinin iddia ərizəsində göstərdiyi kimi mənəvi ziyanın vurulduğu faktını təsdiq edərsə, onda məhkəmə tərəfindən müəyyən edilmiş mənəvi ziyana görə də işəgötürən maddi məsuliyyət daşıyacaqdır. İşçiyə vurulmuş mənəvi ziyanın anlayışı şərh verilən maddənin qeydində təsbit olunmuşdur.

Maddə 291. Dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifəli şəxslərinin qanuna zidd hərəkətləri nəticəsində vurulan ziyanın ödənilməsi

1. Əmək müqaviləsinin tərəflərinin dövlət orqanlarının, yaxud onların vəzifəli şəxslərinin qanuna zidd hərəkətləri və ya hərəkətsizliyi nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsini 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.

1. Şərh olunan maddə dövlət hakimiyyəti orqanlarının və vəzifəli şəxslərin qanuna zidd hərəkətləri nəticəsində vurulan ziyanın ödənilməsi qaydasını tənzim edir. Əvvəllər qüvvədə olmuş Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il tarixli ƏQM-də belə norma nəzərdə tutulmamışdır.

2. İşçinin və işəgötürənin əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirərkən dövlət orqanlarının, yaxud onların vəzifəli şəxslərinin qanunazidd hərəkətləri və ya hərəkətsizliyi nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsini tələb etmək hüququ vardır. Bu ziyan dövlət tərəfindən ödənilir.

3. Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işçinin işdən çıxarılması və ya kənarlaşdırılması ilə əlaqədar vurulmuş ziyanın ödənilməsi qaydası "Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində fiziki şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1998-ci il 29 dekabr tarixli Qanunu ilə tənzimlənir. Qeyd olunan Qanunun 8-ci maddəsinə əsasən, qanunsuz məhkum edilməsi və ya cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsi ilə əlaqədar işdən (vəzifədən) çıxarılmış və ya işdən (vəzifədən) kənarlaşdırılmış şəxs əvvəlki işə (vəzifəyə) bərpa edilməli, bu mümkün olmadıqda isə (müəssisənin, idarənin, təşkilatın ləğv edilməsi, vəzifənin ixtisar olunması) dövlət məşğulluq xidməti tərəfindən başqa müvafiq (əvvəlki işinə bərabər olan) işlə (vəzifə ilə) təmin edilməlidir.

Şərh edilən maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallarda işdən (vəzifədən) çıxarılma haqqında əmək kitabçasında edilmiş qeyd etibarsız hesab olunur. Şəxsin tələbi ilə onun işdən (vəzifədən) çıxarılması haqqında əmək kitabçasında müvafiq qeyd aparmış orqan və ya onun vəzifəli şəxsi beş gün müddətində etibarsız hesab olunmuş qeydin olmadığı əmək kitabçasının dublikatını ona verməlidir.

Şəxsin cinayət və ya inzibati məsuliyyətə cəlb edilməsi, yaxud məhkum edilməsi haqqında məlumatlar dərc edildikdə, onun tələbi ilə, həmin şəxs vəfat etdikdə isə onun qohumlarının, yaxud təhqiqat orqanının, müstəntiqin, prokurorun və məhkəmənin tələbi ilə bu məlumatları dərc etmiş orqan on gün müddətində qeyd olunan məlumatları təkzib etməlidir.

Vurulmuş ziyanın ödənilməsi hüququ aşağıdakı hallarda yaranır:

1) bəraətverici hökm çıxarıldıqda;

2) cinayət hadisəsinin; əməldə cinayət tərkibinin olmaması və ya şəxsin cinayət törətmişlikdə iştirakının sübut edilməməsi ilə əlaqədar cinayət işinə xitam verildikdə və ya cinayət işinin başlanması rədd edildikdə;

3) inzibati xəta haqqında işə xitam verildikdə.

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 təmin edilə 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.

1. Şərhlənən maddə işçinin pozulmuş hüquqlarının bərpasını iddia etmək hüququna həsr olunmuşdur. İşçi AR ƏM-in 288-ci maddəsində göstərilmiş hər hansı məsələ ilə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeinin pozulduğunu aşkar etdikdə AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll etmək səlahiyyətinə malik olan orqanlara müraciət etməklə pozulmuş hüquqlarının bərpasını tələb etmək hüququna malikdir.

AR ƏM-in 294-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, həmin maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 294-cü maddəsinin şərhinə). Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzərinə fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Təbii ki, belə orqan o müəssisələrdə yaradıla bilər ki, birincisi orada kollektiv müqavilə bağlanmış olsun və ikincisi, kollektiv müqavilədə göstərilən orqanın yaradılması nəzərdə tutulmuş olsun. Əks təqdirdə fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan yaradıla bilməz.

2. Şərhlənən maddənin ikinci hissəsinə görə pozulmuş hüquqların bərpası üçün işçilər aşağıdakı üç vasitədən birini seçə bilərlər:

a) məhkəməyə müraciət;

b) fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət;

c) təkbaşına tətillə təmin edilə bilər.

Göstərilən bu üç variantdan hər hansı birindən istifadə etmək işçinin mülahizəsindən asılıdır. İşçi pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət etdikdə AR ƏM-in tələblərinə ciddi riayət etməlidir.

İşçi fərdi əmək mübahisəsinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət etdikdə bu orqanın çıxardığı qərar işçini qane etməzsə, o, pozulmuş hüququnun bərpası üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

AR Konstitusiyanın 36-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətillənmək hüququ vardır. Tətillənməyə əmək mübahisəsinin həllinin ifrat üsullarından biridir. AR ƏM-in 295-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən pozulmuş hüququnun bərpası üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin 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 tətillənməyə (Ətraflı bax: AR ƏM-in 295-ci maddəsinin şərhinə). İşçinin təkbaşına tətillənmək hüququnun hər hansı üsul və vasitə ilə işəgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırılmasına yol verilmir.

3. Pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara həm işçi özü, həm də müvəkkil etdiyi nümayəndəsi vasitəsi ilə müraciət edə bilər.

Bu zaman işçi öz nümayəndəsinə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş 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.

1. Şərh olunan maddə fərdi əmək mübahisələrinə baxılması vaxtına həsr olunmuşdur. AR ƏM-in 294-cü maddəsinə əsasən, fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır. Lakin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır. Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanda bir qayda olaraq, iş vaxtından kənar vaxtda baxılır. Lakin iş vaxtı ərzində də fərdi əmək mübahisələrinə göstərilən orqanda baxılması qadağan olunmur.

2. Fərdi əmək mübahisələrinə göstərilən hər iki orqanda iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində işçinin orta əmək haqqı saxlanılır. Bu qanunvericiliklə müəyyən edilmiş təminatlardan biridir ki, onun da məqsədi işçinin əmək haqqının azaldılmasının qarşısını almaqdan ibarətdir. Orta əmək haqqı isə işçinin son iki təqvim ayı ərzindəki əmək haqqından hesablanır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 177-ci maddəsinin şərhinə).

Qırx beşinci fəsil

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları

Maddə 294. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar

1. Bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

2. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır.

3. Əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulan 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.

1. Şərh edilən maddənin 1-ci hissəsinin tələbinə görə işəgötürənlə işçilər arasında yaranan bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır. Lakin burada istisnalar da nəzərdə tutulur. Maddənin mətnindən qörüldüyü kimi, bu istisnalar 294-cü maddənin 2-ci hissəsində təsbit olunmuşdur.

Hər bir işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa olunmasını iddia etmək hüququna malikdir. İşçilər pozulmuş hüquqlarının bərpa olunması məqsədi ilə məhkəmədə iddia qaldırmaq hüququndan istifadə edə bilərlər.

2. 1971-ci il 10 dekabr tarixli AR ƏQM-də fərdi əmək mübahisələrinə əmək mübahisələri komissiyasında baxılması nəzərdə tutulurdu. Hazırkı Məcəllədə bu birbaşa nəzərdə tutulmasa da, müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması istisna edilmir. Burada başlıca şərt həmin orqanın yaradılmasının kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmasıdır. Çünki fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə tənzimlənir. Bu orqanın necə adlandırılıb-adlandırılmamasından asılı olmayaraq, onun başlıca vəzifəsi fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə daxil olan məsələlərin (AR ƏM-in 288-ci maddəsi) məhkəməyə qədər araşdırılması və bu araşdırmalar üzrə tərəflərin hüquq bərabərliyini pozmayan qərarlar qəbul etməsidir. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun (24 fevral 1994-cü il) 18-ci maddəsində nəzərdə tutulduğu kimi, həmkarlar ittifaqları nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqan öz səlahiyyətləri çərçivəsində işçilər və işəgötürən arasında yaranan fərdi əmək mübahisələrini həll edir, zəruri hallarda kollektiv əmək mübahisələrinə (münaqişələrə) baxılmasında iştirak edirlər.

Çox təəssüf ki, qanunda nəzərdə tutulmasına baxmayaraq, hələlik müəssisələrdə fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan yaradılmamışdır. Ona görə də işçi ilə işəgötürən arasında fərdi əmək mübahisələri yarandıqda tərəflər birbaşa məhkəməyə müraciət edirlər.

3. Şərh edilən maddənin 3-cü hissəsinin məzmunundan çıxan nəticəyə görə işçi ilə işəgötürən arasında bağlanan əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin AR ƏM-in müxtəlif maddələrində nəzərdə tutulan həlli qaydalarından (Ətraflı bax: AR ƏM-in 295, 296-cı maddələrinin şərhinə) fərqli qaydalar nəzərdə tutula bilər. Lakin bu qaydalar tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və AR ƏM ilə nəzərdə tutulan əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmamalıdır.

4. Həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində yaradılan əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət edən tərəflərin şikayət ərizəsi əsasında mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxır və müvafiq qərar çıxarır. Əgər çıxarılan qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, onda həmin mübahisənin həlli üçün tərəflər məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Qanunvericiliyə görə belə halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti, əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın işin mahiyyəti

üzrə müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır (Ətraflı bax: AR ƏM-in 296-cı maddəsinin şərhinə). AR ƏM-in 296-cı maddəsinin 1-ci hissəsində göstəriləndə kimi (həmin maddənin şərhinə bax), işçi müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana, hüququnun pəzəldiyini aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər. Göstərilən halda, deyildiyi kimi, işçinin məhkəməyə müraciət etmək üçün iddia müddəti, adı çəkilən orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır. Qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçinin məhkəməyə müraciət etməsi müddəti AR ƏM-in 296-cı maddəsinin 2-ci hissəsində göstəriləndə kimidir (Ətraflı bax: AR ƏM-in 296-cı maddəsinin şərhinə).

Maddə 295. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətillik 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 tətillik edə bilər.

2. İşçi özünün fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətillik 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 tətillik etmək hüququnun hər hansı üsul və vasitə ilə işəgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırılmasına, habelə belə tətillik keçirilməsinə mane olmasına yol verilmir.

4. Təkbaşına tətillik edən işçinin hərəkətlərini əsassız və qanunsuz hesab edən işəgötürən məhkəməyə müraciət edə bilər.

5. Təkbaşına tətillik edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işəgötürən onun əmək müqaviləsinə ləğv edə bilməz.

6. Tətillik müddəti bitənədək işçi tətillik dayandıraraq işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbaşına tətillik müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edilə bilər.

7. Təkbaşına tətillik edən işçinin tətillik dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi bu Məcələnin 283-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilə bilər.

8. Təkbaşına tətillik edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

1. AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinə və AR ƏM-in 295-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, pozulmuş hüququn bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə o, məhkəməyə və ya fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət etmədən və işəgötürənlə bağladığı əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının icrasını tam və ya qismən bir ay müddətində müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətillik edə bilər. Bu norma AR ƏM-də yeni olsa da, işçiyə heç də həmişə müvafiq-

fəqiyət gətirmir. Çünki belə bir tətlin işçinin xeyrinə qurtaracağı ehtimalı olduqca azdır. Əvvəla, kollektiv tətildən fərqli olaraq fərdi tətillə vasiyyəti ilə işgötürənə təzyiq etmək imkanları məhduddur və belə tətillə istehsalın ahənginin pozulmasına gətirib çıxara bilməz. Digər tərəfdən işgötürən məhkəmə vasiyyəti ilə işçinin irəli sürdüyü tələblərin əsassız olduğunu sübut edəcəyi təqdirdə həmin işçiyə qarşı müvafiq qaydada intizam tənbeh tədbiri tətbiq edə bilər. Beləliklə, qanunvericilikdə işçiyə təkbaşına tətillə etmək hüququ verilsə də, tətillə edən işçinin təminatları, demək olar ki, yoxdur. Odur ki, işçinin təkbaşına tətillə etməkdənsə məhkəməyə iddia verməsi və ya müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana yazılı müraciət etməsi daha məqsədəuyğun olardı.

2. Qanunverici işçinin öz fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətillə keçirməsi hüququna bir sıra məhdudiyətlər qoyur. Bunlara aiddir:

- əmək kollektivinə tətillə çağırışı ilə müraciət etməmək;
- həmkarlar ittifaqları təşkilatını tətillə qoşmamaq.

Lakin göstərilənlərlə yanaşı, əgər əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı işçinin çağırışı olmadan onun tələblərini əsaslı, qanuni və ədalətli olduğu qərarına gələrsə, onda müstəqil olaraq kollektiv tələblərini irəli sürə bilər. Belə halda təbiidir ki, tətillə işgötürənə təzyiq vasiyyətinə çevriləcək və işçi əmək kollektivinin tərkibində öz pozulmuş hüquqlarını bərpa edə biləcəkdir.

3. Fərdi əmək mübahisəsini həll etmək üçün tətillə əsas mübarizə vasiyyəti seçən işçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş təminatları aşağıdakılardır:

- işgötürən, işçinin iş yeri üzrə rəhbəri və ya digər vəzifəli şəxslər işçinin təkbaşına tətillə etmək hüququnu məhdudlaşdırma bilməzlər;
- işgötürən, işçinin iş yeri üzrə rəhbəri və ya digər vəzifəli şəxslər işçinin təkbaşına tətillə keçirməsinə mane ola bilməzlər.

AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 3-cü hissəsi işçinin təkbaşına tətillə etmək hüququnun hər hansı şəxs tərəfindən məhdudlaşdırılmasını və ya belə tətillə keçirilməsinə mane olmanı yolverilməz hesab edir.

4. AR ƏM-in 295-ci maddəsinin 4-cü hissəsində işgötürənin təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərindən məhkəməyə müraciət etmək hüququ nəzərdə tutulur. Əgər işgötürən təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərini əsassız və qanunsuz hesab edirsə, onda öz fikirlərini əsaslandırmaqla qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş müddətdə məhkəməyə müraciət edir. Məhkəmə işin hallarını mahiyyəti üzrə araşdırıb müvafiq qərar qəbul edir.

5. Şərh edilən maddənin 5-ci hissəsində qanunverici təkbaşına tətillə edən işçi üçün müəyyən təminatlar nəzərdə tutur. Maddənin mətnindən göründüyü kimi, işgötürənin müraciət etdiyi məhkəmə təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız olması barədə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işgötürən işçi ilə əmək müdaviyyəsinə birtərəfli daydada ləğv edə bilməz. Belə halda işgötürənin hərəkəti əmək qanunvericiliyinin pozulması kimi qiymətləndirilir və o, müvafiq məsuliyyət daşıyır.

6. İşçi, elan etdiyi tətillə müddəti başa çatmamış, onu dayandıraraq işə başlaya və ya yaranmış əmək mübahisəsinin həlli üçün müvafiq məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbaşına tətillə müddətində mübahisənin həlli üçün işgötürən və işçi öz aralarında razılığa gəldikləri vasiyyətilik ücullarından istifadə edə bilərlər. Belə vasiyyətili rolunu həmkarlar ittifaqları təşkilatları, işçilərin təmsilçiləri, həmkarlar ittifaqlarının vəkilləri və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının nəzdində yaradılan əmək mübahisələrinə baxan komissiyaya həyata keçirə bilərlər.

7. Maddənin 7-ci hissəsi blanket xarakterlidir, yəni orada AR ƏM-in 283-cü maddəsinə göndəriş vardır. Maddənin məzmunundan görüldüyü kimi, təkbaşına tətillik işçinin tətillik dövrü üçün əmək haqqı AR ƏM-in 283-cü maddəsinin tələbinə görə, tam və ya qismən ödənilə bilər. Əgər işəgötürən tətillik dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsindən imtina edərsə, belə hal mübahisənin yaranması üçün əsas ola bilər. İşçi öz pozulmuş hüququnu bərpa etmək üçün işi dayandırmamaq şərti ilə məhkəməyə müraciət etməlidir.

8. İşəgötürənin müraciəti əsasında təkbaşına tətillik işçinin hərəkətlərini araşdıran məhkəmə, həmin hərəkətlərin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə qərar qəbul edərsə, işçi AR ƏM-in 186-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər. İşəgötürən bu halda işçiyə qarşı aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini tətbiq edə bilər:

a) töhmət vermək;

b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək;

c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, belə hallarda aylıq əmək haqqının 1/4 məbləğindən çox olmamaq şərti ilə cərimə etmək;

ç) əmək müqaviləsini AR ƏM-in 70-ci maddəsinin "ç" bəndi ilə ləğv etmək.

İşəgötürən işçiyə qarşı intizam tənbehi tədbirini tətbiq edərkən onun şəxsiyyətini, kollektivdəki nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, onun törətdiyi xətanın xarakterini nəzərə almalıdır (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 186-cı maddəsinin şərhinə).

Maddə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri

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. (7)*

5. İşəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafehlərinin 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 üzrlü səbəblərdən – iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarında 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.

Qeyd: *Bu maddənin altıncı hissəsində iddiaçının «yaxın qohumu» dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qudaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini hakim üzrlü hal hesab edə bilər.*

1. Fərdi əmək mübahisələri üçün qanunvericilikdə iddia müddətləri nəzərdə tutulmuşdur. Əgər işçi AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş daydada müəssisədəki həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələri-nə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət edərsə, bu iddia müddəti 3 təqvim ayıdır. İşçi öz hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən göstərilən müddətdə fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana müraciət etməlidir.

Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxardığı qərar işçini və ya işəgötürəni qane etmədikdə tərəflər məhkəməyə iddia ilə müraciət edə bilərlər.

2. Şərh edilən maddənin 2-ci hissəsində içinin məhkəməyə müraciət etməsi müddəti açıqlanır və göstərilir ki, işçi fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana müraciət etdiyi hallar istisina olmaqla, qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün məhkəməyə müraciət etdikdə iddia müddəti 1 təqvim ayıdır. Bu müddət işçi öz hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən hesablanır.

3. AR ƏM-in 296-cı maddəsinin 3-cü hissəsi işçinin hüququnun pozulduğu günün anlayışını açıqlayır. Qanunvericiliyə görə bu gün – işçiyə müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vəərəqəsinin, çekinin) verildiyi, eləcə də əmək müqaviləsinin AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq daydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür. Qanunvericilikdə göstərilən sənədləri aldığı andan etibarən işçi öz hüquqlarının pozulması barədə məlumat alır və həmin andan başlayaraq onun məhkəməyə müraciət etmək hüququ yaranır.

İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası ilə bağlı məhkəməyə iddia vermək qaydaları AR MPM-in 149 və 150-ci maddələri ilə tənzimlənir.

Əmək mübahisəsi zəminində işçi özünün pozulmuş hüquqlarını məhkəmə vasitəsilə bərpa etdikdə işəgötürən işçiyə dəyən maddi ziyanı tam məbləğdə ödəməlidir. Eyni zamanda işçi fərdi əmək mübahisəsi zamanı ona dəymiş mənəvi ziyana görə də iddia qaldıra bilər. Mənəvi ziyanın anlayışı və onun dəyərləndirilməsi qaydası AR ƏM-in 290-cü maddəsinin şərh zamanı ətraflı açıqlanmışdır.

İddia müddətinin üzürsüz səbəbdən buraxılması işçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün məhkəməyə müraciət etmək hüququnu heçə endirir. Ona görə də qanunverici iddia müddətinə xüsusi əhəmiyyət verir.

4. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 4-cü hissəsində işə bərpa tələbi ilə əlaqədar olmayan, lakin maddi tələblərlə bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün məhkəməyə müraciət etmə müddəti göstərilir. Maddənin məzmunundan göründüyü kimi, pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, eləcə də maddi və mənəvi ziyan vurmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən (yəni maddənin 3-cü hissəsində göstərilən tələblər həyata keçirildiyi gündən) etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. Müddətin ötürülməsi işçi üçün arzuolunmaz nəticələr doğurur. Daha doğrusu müddətin keçməsi ilə bağlı məhkəmə iddiasını rədd etməkdə haqlıdır. Lakin qanunverici müəyyən istisnalara da nəzərə alır. Əgər söhbət işçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsindən gedirsə, bu hallara iddia müddəti şamil edilmir.

5. AR ƏM-in 296-cı maddəsinin beşinci hissəsində işəgötürənin işçiyə qarşı iddia əri-zəsi ilə müraciət etməsi müddəti açıqlanır. Burada da iki hal bir-birindən fərqləndirilir:

- a) işəgötürənin hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin pozulması;
- b) işəgötürənə işçi tərəfindən maddi ziyan vurulması.

Birinci halda pozuntunun aşkar edildiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı müddətində, ikinci halda isə ziyanın vurulmasının aşkar edildiyi gündən 1 il müddətində məhkəməyə müraciət edilə bilər. Müddətin ötürülməsi, işçidə olduğu kimi, işəgötürən üçün də arzuolunmaz nəticələr doğurur.

6. Şərh edilən maddənin altıncı hissəsində 296-cı maddədə göstərilən müddətlərin üzrlü səbəblərdən buraxılması halında həmin müddətlərin bərpası qaydası barədə açıqlamalar verilir. İlk növbədə hansı səbəblərin üzrlü olması göstərilir. Onlara aşağıdakılar aiddir:

- a) iddiaçının xəstələnməsi;
- b) iddiaçının ezamiyyətdə olması;
- c) iddiaçının yaşayış yerindən kənardə məzuniyyətdə olması;
- ç) iddiaçının yaxın qohumunun ölməsi;
- d) digər obyektiv səbəblər (zəlzələ, sel, daşqın baş verməsi, iddiaçının getdiyi yerdə fəvqəladə və ya hərbi vəziyyət elan edilməsi və s.).

Yuxarıda sadalanan hallarda fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan (müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan və məhkəmə) buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxır və müvafiq qərar qəbul edir.

Maddənin qeyd hissəsində "iddiaçının yaxın qohumları"nın siyahısı açıqlanır və göstərilir ki, bura ata, ana, baba, nənə, ər (arvad), iddiaçının uşaqları, bacıları, qardaşları, qadaları, ərin (arvadın) valideynləri, qardaşları, bacıları aid edilir. İşçinin digər qohumlarının (əmi, dayı, xala, bibi, ərin (arvadın) əmisi, dayısı, bibisi, xalası və s. qohumlar) vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini yalnız işə baxan hakim üzrlü 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.

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması AR ƏM-in müvafiq normaları (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 291, 292, 293, 294, 295, 296-cı maddələrinin şərhinə), AR MPM-in 149 və 150-ci maddələri, AR NK-nın, AR ƏƏSMN-in, Səhiyyə Nazirliyinin, eləcə də fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə aid olan məsələlər üzrə müvafiq təlimatlar, əsasnamələr, sərəncamlar və s. aktlar qəbul edən müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının müvafiq normativ hüquqi aktları ilə tənzimlənir.

Qeyd edilən normativ hüquqi aktlar sırasına aşağıdakıları aid etmək olar:

- "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin geniş siyahısı" və "Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması Qaydası"nın təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nın 1999-cu il 25 avqust tarixli 137 №-li qərarı (2003-cü il 17 dekabr tarixli 158 №-li Qərarla edilən dəyişik nəzərə alınmaqla);
- İşçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədilə müavinət, yardım və digər ödəncələr verilməsi qaydaları (ARƏƏSMN-in Kollegiyasının 2002-ci il 4 iyul tarixli 8-1 №-li qərarı. ƏN-də 22.07.2002-ci ildə 2887 №-li qeydiyyata alınmışdır);
- "İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaltdılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti

göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısı"nın təsdiq edilməsi barədə AR NK-nin 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 №-li qərarı;

– Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət almaq hüququ verən post-vaksinal fəsadların siyahısının təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nin 2000-ci il 28 noyabr tarixli 208 №-li qərarı;

– Əmək haqqından tutulan vergi hesablanarkən fiziki şəxslərin vergi güzəştləri hüququnun müəyyənləşdirilməsi üçün sənədlərin siyahısının təsdiq edilməsi barədə AR NK-nin 2001-ci il 4 yanvar tarixli 4 №-li qərarı;

– "İşsizlik müavinətinin hesablanması və ödənilməsi Qaydaları"nın təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nin 2002-ci il 22 yanvar tarixli 12 №-li qərarı;

– "Ezamiyyə xərclərinin normaları haqqında" AR NK-nin 2001-ci il 16 mart tarixli 66 №-li qərarı;

– İşçilərin ezamiyyə qaydaları (AR Maliyyə Nazirliyinin 2001-ci il 25 aprel tarixli i-44 №-li, AR ƏƏSMN-nin 2001-ci il 24 aprel tarixli 07/11-354 №-li əmrləri ilə təsdiq edilmiş, AR ƏN-də 2001-ci il 3 iyun tarixdə 2687 № ilə qeydiyyata alınmışdır).

– "İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydaları"-nın təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nin 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 №-li qərarı;

– Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında AR NK-nin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 №-li qərarı;

– "İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödəmələrin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği"nin təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı;

– Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının müəyyən edilməsi barədə AR NK-nin 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 №-li qərarı;

– Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə izahat (AR ƏƏSMN-nin 2001-ci il 29 iyul tarixli 9-1 №-li qərarı. AR ƏN-də 11 iyul 2001-ci ildə 2706 № ilə qeydiyyata alınmışdır);

– "İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları"nın təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nin 2000-ci il 6 mart tarixli 38 №-li qərarı;

– "Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları"nın təsdiq edilməsi haqqında AR NK-nin 2001-ci il 23 may tarixli 97 №-li qərarı;

– Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəmələrin müəyyən edilməsi barədə AR NK-nin 2000-ci il 15 iyul tarixli 126 №-li qərarı;

– "Azərbaycan Respublikasının büdcədən maliyyələşdirilən səhiyyə işçilərinin əməyinin ödənilməsi sisteminin, növlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında" AR NK-nin 2004-cü il 9 yanvar tarixli 2 №-li qərarı;

– Müdafiəçilərə, tərcüməçilərə, mütəxəssislərə və ekspertlərə ödənilməli olan məbləğlərin miqdarı haqqında AR NK-nin 2001-ci il 1 fevral tarixli 31 №-li qərarı;

– Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək haqqının normativlərinə dair Təvsiyələr barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı AR NK-nin 2001-ci il 31 may tarixli 109 №-li qərarı;

– Ekspertiza işlərinə cəlb edilən ştatdankənar ekspertlərin əməyinin ödənilməsi haqqında AR NK-nin 1999-cü il 16 iyun tarixli 99 №-li qərarı;

– Azərbaycan Dövlət Teleqraf Agentliyi (AzərTAc) işçilərinin əməyinin ödənilməsi şərtlərinin və ştat sayının tənzimlənməsi haqqında AR NK-nin 2003-cü il 1 fevral tarixli

15 №-li qərarı və digər müvafiq icra hakimiyyəti strukturlarının fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə dair qəbul etdiyi normativ-hüquqi aktlar (məsələn, AR Maliyyə Nazirliyinin 5.12.1996-cı il tarixli 09-17/72 sayılı, AR ƏƏSMN-in 5.12.1998-ci il tarixli 07/11-925 sayılı, AR Dövlət Sosial Müdafiə Fondunun 5.12.1996-cı il tarixli 05/447 sayılı əmrləri ilə təsdiq olunan "Aztəminatlı ailələrin uşaqlarına müavinətlərin təyin edilməsi və verilməsi qaydaları haqqında təlimat (sonralar edilən əlavə və dəyişikliklərə).

Maddə 298. Fərdi əmək mübahisəsinə baxılarkən dövlət rüsumunun və məhkəmə xərclərinin ödənilməsi qaydası

Çıxarılıb. (15)

Fərdi əmək mübahisəsinə baxılarkən dövlət rüsumunun və məhkəmə xərclərinin ödənilməsi qaydası qanunverici tərəfindən 2004-cü il 30 aprel tarixli Qanunla (Qanun 23 iyul 2004-cü il tarixdən etibarən qüvvədədir) Məcəllədən çıxarılmışdır.

Maddə 299. İddianın məbləğində və onun təmin olunmasında məhdudiyətin olmaması

Fərdi əmək mübahisələri üzrə iddianın məbləğinə, həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyət qoyula bilməz.

AR ƏM-in şərh edilən maddəsində fərdi əmək mübahisələri üzrə işəgötürən və işçi tərəfindən irəli sürülən iddianın məbləğində və onun təmin olunmasında hər hansı bir məhdudiyətin qoyulmaması vacib bir şərt kimi irəli sürülür. Mahiyyətcə, belə bir məhdudiyətin qoyulmaması işçiyə və işəgötürənə müəyyən sərbəstlik versə də, əslində onların hüquqlarının kobud şəkildə pozulmasına gətirib çıxara bilər. Təsəvvür edək ki, işçi fərdi əmək mübahisələri zəminində işdən çıxarılarək ona dəymiş ziyanın ödənilməsi məqsədi ilə işəgötürənə qarşı aqulasıqmaz məbləqlə iddia tələbi irəli sürür və müəyyən subyektiv amilləri əsas götürərək məhkəmə iddianı təmin edir və ya yaxud əksinə işəgötürən eyni tələblə işçiyə qarşı sıxış edir. Belə halda nə baş verə biləcəyini təsəvvür etmək çətin deyil. Düzdür, məhkəmə təcrübəsində belə hala rast gəlinməsə də, istənilən an bunun ortaya çıxmasını real hesab etmək lazımdır. Ona görə də hesab edirik ki, qanunverici AR ƏM-in bu maddəsindəki boşluqları doldurmalı, irəli sürülə biləcək iddia məbləqlərinə müəyyən məhdudiyətlər müəyyənləşdirməlidir. Digər tərəfdən məhkəmə orqanları da aqulasıqmaz məbləqlə iddia tələbləri irəli sürülən zaman onlara diqqətlə yanaşmalı, vurulan ziyanın həqiqi məbləğini dəqiqləşdirməli, bütün subyektiv amilləri bir kənara qoyub iddiaçının hüquq və mənafelərini pozmayan, eyni zamanda cavabdehin konstitusion hüquqlarına hörmətlə yanaşan ədalətli qərarlar qəbul etməlidir.

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 mübahisəsinə həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəziyyəsinə bərpə edilməsi *barədə qətnamə (2)* və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq

olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə *qərardad* (2) çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər.

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 *qəraraad* (2) qəbul edir.

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.*

1. AR ƏM-in 300-cü maddəsində əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri açıqlanır. Maddənin 1-ci hissəsində əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmaması dedikdə nə başa düşüldüyü kifayət qədər aydın ifadə olunur. Bu şərtləri aşağıdakı kimi qruplaşdırmaq olar:

- a) işəgötürənin, əmək müqaviləsinin AR ƏM-in 68, 69, 70, 73 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş qaydada ləğv edilməsi əsaslarını pozması;
- b) işəgötürənin AR ƏM-in 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə riayət etməməsi;
- c) işəgötürənin AR ƏM-in 79-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət verməməsi.

Göstərilən hər üç halda işəgötürən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam verərsə, əmək mübahisəsinə həll edən məhkəmə işçinin AR MPM-in 149 və 150-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş daydada verdiyi iddia ərizəsini və işin bütün faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma, müddəti üçün (işçidən asılı olmayan səbəblərə görə baş verən iş buraxma halları) əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpə edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Əgər məhkəmə prosesi gedişində, şərh edilən maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq, işçi və işəgötürən araşdırılan əmək mübahisəsi üzrə qarşılıqlı razılığa gələrlərsə, onda məhkəmə tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə *qərardad* çıxarır. Qanunvericiliyə görə məhkəmə əmək mübahisəsi üzrə çıxardığı qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş ziyanın məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər. Maddənin qeyd hissəsində "dəymiş ziyanın məbləği" anlayışına aydınlıq gətirilir və göstərilir ki, bura aşağıdakılar aiddir:

- a) işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı;
- b) fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar hüquqlarının müdafiəsi üçün işçinin vəkil (müdafiəçi) tutması ilə bağlı çəkdiyi xərclərin məbləği;
- c) işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın məbləği;
- ç) işçinin işsiz qalması ilə əlaqədar aldığı borcların məbləği;
- d) işçinin şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkilən xərclər;
- e) digər xərclər (müalicəyə, əlavə qidalanmaya, dava-dərman alınmasına, protezləşdirməyə, başqasının qulluğuna, sanatoriya-kurort müalicəsinə, xüsusi nəqliyyat vasitələri əldə edilməsinə; başqa peşəyə hazırlanmaya çəkdiyi xərclərinin əvəzi ödənilir, bu şərt-

lə ki, zərərçəkənin həmin yardım və qulluq növlərinə möhtac olduğu və bunları pulsuz almaq hüququnun olmadığı müəyyənləşdirilsin (AR NK-nın 09.01.2003-cü il tarixli 3 nömrəli qərarının 2.2. bəndi).

2. Yuxarıda göstəriləyi kimi, fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədə həlli prosesində işə-dötürən və işçi qarşılıqlı razılığa gəlib barışıq sazişi imzalaya bilərlər. Belə halda məhkəmə həmin barışıq sazişinin qərarı rolunda çıxış edir. Yəni məhkəmə bağlanmış barışıq sazişi ilə tərəflərin üzrlərinə götürdükləri öhdəliklərin icra edilməsi barədə qərardad çıxarır.

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 gündən 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. (13)

1. Şərh olunan maddə fərdi əmək mübahisələri üzrə qərarların icrası qaydaları və bu qaydaları pozmağa görə məsuliyyət məsələsini tənzimləyir. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarında başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündən dərhal icra edilməlidir. "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun (27 dekabr 2001-ci il, Qanun 8 mart 2002-ci ildə düvvəyə minmişdir) 12-ci maddəsinə görə qanunsuz işdən çıxarılmış və ya başqa işə keçirilmiş işçinin işə və ya əvvəlki vəzifəyə bərpası haqqında məhkəmə qərarı üzrə verilən icra sənədləri dərhal icra olunmalıdır.

2. Şərh olunan maddənin 2-ci hissəsində fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarının cavabdeh tərəfindən yerinə yetirilməməsinin yaratdığı hüquqi nəticələrdən söhbət gedir. Maddənin mətnindən göründüyü kimi, məhkəmə qərarının icrasına müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən maneçilik törədildikdə, bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və AR CM-in 306-cı maddəsi ilə cinayət işi başlama haqqında hakim qərardad çıxarmalıdır. AR CM-in 306-cı maddəsinə görə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə qətnaməsini, hökmünü, qərardadı və ya qərarını qərəzli olaraq icra etməmə və ya həmin məhkəmə aktlarının icrasına maneçilik törətmə – şərti maliyyə vahidi məbləğinin beş yüz mislindən min mislindək miqdarda cərimə və ya yüz altmış saatdan iki yüz saatadək ictimai işlər və ya iki ilədək müddətə islah işləri və ya eyni müddətə azadlığın məhdudlaşdırılması və ya iki ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır. Eyni əməllər vəzifəli şəxs tərəfindən törədildikdə isə təqsirkar şəxs şərti maliyyə vahidi məbləğinin min mislindən iki min mislinədək miqdarda cərimə və ya iki ilədək müddətə islah işləri və ya üç ilədək müddətə müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum edilməklə və ya edilməməklə bir ildən üç ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.

Digər tərəfdən "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 71-ci maddəsindəki normalar tələb edir ki, "işçini işə bərpa etmək haqqında icra sənədi borclu tərəfindən icra edilmədikdə, məhkəmə icraçısı bu Qanunla nəzərdə tutulmuş tədbirləri görməklə yanaşı, işə bərpa etmək haqqında qərar çıxarıldığı gündən ic-

ra sənədinin icra olunduğu günə qədər bütün müddət üçün orta əmək haqqının və ya əmək haqqı fərqinin işçiyə ödənilməsi haqqında qərardad çıxarılması barədə ərizə ilə məhkəməyə müraciət edir. Həmin ərizə məhkəmə icraçıları qurumunun rəhbəri tərəfindən təsdiq olunur". Məhkəmə icraçısının ərizəsi qərar (qətnamə) çıxarmış məhkəməyə göndərilir və məhkəmə də yuxarıda deyildiyi kimi müvafiq qərardad çıxarır.

Yuxarıda adı çəkilən Qanunun 90-cı maddəsində göstərilir ki, qanunsuz işdən çıxarılmış və ya başqa işə keçirilmiş işçini işə bərpa etmək haqqında icra sənədi icra olunmadıqda, həmin işçiyə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq orta əmək haqqının və ya əmək haqqı fərqinin ödənilməsi ilə bağlı hüquqi şəxsə vurulmuş ziyan, həmin hüquqi şəxsin icra sənədini icra etməməkdə təqsirkar olan rəhbərindən və ya digər işçisindən Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada tutula bilər.

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 altı 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.

1. Şərh edilən maddədə fərdi əmək mübahisələri üzrə icrada dönüşün məhdudlaşdırılması qaydaları nəzərdə tutulur. Maddənin qeyd hissəsində "icrada dönüş" anlayışının tərifli verilir və göstərilir ki, "icrada 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.

Qanunverici maddənin 1-ci hissəsində işçinin qanuni maraqlarını müdafiə edən çox mühüm bir şərt müəyyənləşdirir. Bu şərtin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, hansı səbəb göstərilib-göstərilməməsindən asılı olmayaraq, fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qəbul etdiyi qanuni qüvvəyə minmiş qərarı, qətnaməsi icra edildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz.

2. İlk baxışdan 302-ci maddənin 2-ci hissəsi 1-ci hissəsi ilə ziddiyyət təşkil edir. Əslində isə bu belə deyil. Bu hissədə söhbət məhkəmə aktının icra edildiyi gündən keçən altı ay müddətində edilə biləcək icraya dönüşdən gedir. Bu yalnız o zaman baş verə bilər ki, iddia edən tərəf məhkəmə qərarının (qətnaməsinin) işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsasən çıxarıldığını faktlarla sübut edə bilsin. Belə halda məhkəmə əvvəllər çıxarmış olduğu qərarı (qətnaməni) ləğv edə, işin faktik hallarını yenidən araşdıraraq yeni qətnamə qəbul edə bilər.

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 Respublikası Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə şamil edilmir.

Bu maddədə AR ƏM ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları şamil edilməyən şəxslərin siyahısı açıqlanır. Maddənin mətnindən görüldüyü kimi, belə şəxslərin sırasına aşağıdakılar aiddir:

– AR Konstitusiyasının 95, 109, 118, 121, 124, 130, 131, 132, 133, 140, 141-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən şəxslər;

– Azərbaycan Respublikası Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin edilmiş, habelə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin təqdimatı ilə Azərbaycan Respublikası Millə Məclisi tərəfindən təsdiq edilmiş şəxslər.

Göstərilən şəxslər dairəsinə aiddir:

1. Azərbaycan Respublikasının insan hüquqları üzrə müvəkkili (Ombudsmanı);
2. Azərbaycan Respublikasının Baş naziri;
3. AR Konstitusiya Məhkəməsi, Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi və Azərbaycan Respublikası Appelyasiya məhkəmələrinin hakimləri;
4. Azərbaycan Respublikasının Baş prokuroru;
6. Azərbaycan Respublikası məhkəmələrinin hakimləri;
7. Azərbaycan Respublikası Milli Bankı İdarə Heyəti üzvləri və İdarə heyətinin sədri;
8. AR NK-nın üzvləri;
9. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin İcra Aparatının rəhbəri;
10. Azərbaycan Respublikasının xarici ölkələrdə və beynəlxalq təşkilatlarda diplomatik nümayəndələri;
11. Azərbaycan Respublikası Baş nazirinin müavinləri;
12. Azərbaycan Respublikasının nazirləri və onların müavinləri;
13. Rayon icra hakimiyyəti başçıları;
14. Azərbaycan Respublikası Baş prokurorunun müavinləri, respublika ixtisaslaşdırılmış prokurorluqlara rəhbərlik edən prokurorlar, Naxçıvan Muxtar Respublikasının prokuroru;
15. Naxçıvan Muxtar Respublikası Ali Məclisinin sədri;
16. Naxçıvan Muxtar Respublikasının Nazirlər Kabinetinin üzvləri, Naxçıvan Muxtar Respublikası məhkəmələrinin hakimləri, Naxçıvan Muxtar Respublikasının prokuroru, prokuror müavinləri, ixtisaslaşdırılmış prokurorluqların rəhbərləri, Naxçıvan Muxtar Respublikasının Baş naziri, Naxçıvan Muxtar Respublikasının yerli icra hakimiyyəti başçıları;
17. Azərbaycan Respublikası Dövlət Komitəsinin sədrləri, sədr müavinləri;
18. Azərbaycan Respublikası Dövlət universitetlərinin rektorları;
19. Azərbaycan Respublikası Milli Elmlər Akademiyasının Prezidenti.

XII BÖLMƏ ***İŞÇİLƏRİN SOSIAL SİĞORTASI***

Qırx altıncı fəsil

İşçilərin sosial sığorta olunmasının tənzimlənməsi

Maddə 304. İşçilərin sosial sığorta olunması

1. **Sosial sığorta** - müvafiq normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan hallarda işçilərin əmək münasibətləri prosesində itirdikləri gəlirlərinin, əmək haqlarının, əmək haqqına əlavələrin, başqa ödəncələrin, həmçinin digər xərclərinin müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə əvəzinin ödənilməsi, habelə onların itirilməsinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş təminat formasıdır.

2. İşgötürən hər bir işçini onunla əmək müqaviləsi bağladığı zaman qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin sığortalanması, o cümlədən onun əlavə sığorta olunub-olunmaması barədə müvafiq məlumatlar hökmən göstərilməlidir.

*1. Mövcud qanunvericilikdə sosial sığorta anlayışı - sosial sığorta hadisəsi zamanı işçilərin itirilmiş əmək haqlarının, gəlirlərinin və ya əlavə xərclərinin kompensasiya edilməsinə, habelə onların itirilməsinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş təminat formasıdır. Ona görə də sosial sığorta – iştirakçı tərəflər arasında razılaşmanın elə bir növüdür ki, burada sığorta olunanlara dəymiş ziyan və yaxud sosial sığorta hadisəsi zamanı sığorta ödəməsi almaq hüququ müvafiq normalara uyğun olaraq həyata keçsin. Bu hüquqların həyata keçməsi üçün isə kifayət qədər qanunvericilik bazası - hüquqi və normativ sənədlər mövcuddur (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 306 və 307-ci maddələrin şərhinə). AR ƏM-in 304-cü maddəsinin 2-ci hissəsinin tələbinə görə işgötürən işçi ilə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayarkən onun məcburi sığortalanmasını təmin etməlidir. Məcburi dövlət sosial sığortası - sığortanın elə bir formasıdır ki, sığorta olunan tərəf öz iradəsindən asılı olmayaraq mövcud qanunvericiliyə əsasən məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb olunur.*

2. Mövcud qanunvericilikdə məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb olunan şəxslərin dəqiq siyahısı aşağıdakı qaydada verilir:

– Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin qərarı, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanı və sərəncamları ilə vəzifəyə təyin olunan şəxslər;

– Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən və ya xarici ölkədə Azərbaycan Respublikasına məxsus bütün idarə, müəssisə və təşkilatlarda əmək müqaviləsi (kontrakt) ilə işləyən Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları və vətəndaşlığı olmayan şəxslər;

– seçkili ödənişli vəzifələrdə işləyənlər;

– prokurorlar, prokurorun müavinləri və köməkçiləri, prokurorluğun müstəntiqləri;

– vəkillər kollegiyasının üzvləri;

– fərdi qaydada sahibkarlıq və əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxslər.

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.

*İşəgötürənlə əmək kollektivinin mənafeyini təmsil edən həmkarlar ittifaqı komitəsi arasında bağlanan kollektiv müqavilələrdə əlavə sosial sığortaya cəlb olunan işçilərin siyahısı və sığorta haqqı müəyyən oluna bilər. Bundan əlavə, tərəflərin iradəsindən asılı olaraq hər hansı sığorta fəaliyyəti həyata keçirən sığorta təşkilatı ilə sığorta iştirakçılarını qane edən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan sığortalanma şərtlərindən daha üstün şərtlər daxilində sığorta müqaviləsi bağlana bilər. Bununla yanaşı, həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilərə istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən dəyən zərəri kompensasiya etmək məqsədilə işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta forması tətbiq edilməlidir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 225-ci maddəsinin şərhinə). Qeyd olunan sığorta forması, məbləği və ödəmələri kollektiv müqavilələrdə göstərilən şərtlər daxilində mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq fəaliyyət göstərən sığorta təşkilatı ilə işəgötürən tərəfindən sığorta müqaviləsində qeyd olunan qaydalara əməl etməklə yerinə yetirilməlidir.*

Qanunvericilikdə digər sığorta forması olan işçilərin tibbi sığortası mövcuddur. Belə ki, kollektiv müqaviləyə bəzi kateqoriyalı işçilərə və yaxud kollektivin bütün üzvlərinə aid etmək şərti ilə ayrı-ayrı sığorta təşkilatları ilə işçilərə tibbi müayinə və müalicə xidməti göstərilməsi üçün sığorta müqaviləsi bağlana 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.

AR ƏM-in 306-cı maddəsində qeyd olunan işçilərin sosial sığorta olunması formalarının aşağıdakı ardıcılıqla şərh edilməsinə ehtiyac yaranır:

1. **İşçilərin məcburi dövlət sosial sığortası.** Qeyd olunan sığorta forması və onun tənzimlənməsi qaydaları sosial sığorta sahəsində qəbul olunmuş normativ hüquqi aktlarda kifayət qədər öz əksini tapmışdır. AR ƏM-in müvafiq maddələrinə uyğun olaraq bütün işəgötürənlər işçilərə əmək müqaviləsi (kontraktı) bağladığı zaman qanunvericiliyin tələblərinə əməl edərək onların məcburi sosial sığorta olunmasını təmin etməlidirlər (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 307-ci maddəsinin şərhinə). Ona görə də bu yeganə sosial sığorta formasıdır ki, həyata keçirilməsində tərəflərin (işəgötürən və işçinin) razılığı tələb olunmur.

2. **İşçilərin öz təşəbbüsü ilə könüllü (əlavə) sığorta olunması.** Adı çəkilən sığorta forması qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş sığorta hadisəsinin hər hansı birinə görə işçinin öz arzusuna uyğun olaraq bağlanılır. Bu zaman işçinin seçdiyi sığorta hadisəsi, sığorta haqqı, sığorta hadisəsi zamanı ona veriləcək kompensasiyanın məbləği, habelə sığorta iştirakçılarının hüquq və vəzifələri sığorta müqaviləsində qeyd olunur.

3. **İşəgötürən tərəfindən işçilərin əlavə sığorta olunması.** İşəgötürən tərəfindən əlavə sığortalama həyata keçirilməsi gələcəkdə işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müda-

fiəsinin daha yaxşı təmin olunması baxımından böyük əhəmiyyətə malikdir. Bunun üçün mövcud qanunvericilikdə kifayət qədər hüquqi əsas vardır. Belə ki, AR ƏM-də əmək kollektivi, eləcə də kollektivin ayrı-ayrı üzvləri barəsində işəgötürən tərəfindən əlavə sosial sığortanın həyata keçirilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Azərbaycan Respublikasının qanunları əsasında yaradılmış və sığorta xidmətini həyata keçirən istənilən sığorta təşkilatı ilə əlavə sığorta müqaviləsi bağlana bilər.

Bu zaman tərəflər öz üzərinə düşən qarşılıqlı öhdəlikləri yerinə yetirməklə yanaşı, sığorta müqaviləsində razılaşıdırılmış şərtlər daxilində öz hüquq və vəzifələrinə ciddi əməl etməlidirlər. Tərəflərin hüquq və vəzifələri mövcud qanunvericilikdə, sosial sığorta haqqında qanunla, habelə digər normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 307-ci maddəsinin şərhinə).

4. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər sosial sığorta isə işçiləri istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sığortalamaq üçün istifadə olunan icbari sosial sığorta formasıdır. Belə ki, işəgötürən həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan, habelə maşın, mexanizm, qurğu, elektrik avadanlıqları, partlayış və yanğın təhlükəsi yüksək olan iş yerlərində çalışan işçiləri gələcəkdə baş vermə ehtimalı yüksək olan bədbəxt hadisədən sığortalamağı öz öhdəsinə götürməlidir. Ona görə də həyat üçün risk mövcud olan təhlükəli iş yerlərində çalışan işçilər əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlayarkən işəgötürəndən icbari sosial sığorta olunmalarını tələb etmələri onların sosial mənafeələrinə və qanuna tam uyğundur.

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» və «Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında» Azərbaycan Respublikasının qanunları və onların (10) əsasında qəbul edilmiş başqa normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir.

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 işçiyə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş sığorta şəhadətnaməsi (polisi) dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi (10) verilir.

4. İşçilərin sosial sığorta hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya pozan hər hansı fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb olunur.

1. AR Konstitusiyasının 38-ci maddəsində vətəndaşların sosial təminat hüququ təsbit olunmuşdur. Sosial təminat hüququ yaşa görə, əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə, uşağın anadan olmasına, uşağa qulluq edilməsinə görə, ölümə, sanatoriya-kurort müalicəsi zəruriyyəti olmasına görə dövlət tərəfindən vətəndaşlara qanunla verilən təminatdır. Ona görə də sosial təminat hüququnda işçilərin məcburi dövlət sosial sığortası bu sahənin əsas formalarından biri olaraq sosial sığorta münasibətlərinin tənzimlənməsində xüsusi rol oynayır.

AR ƏM-in 307-ci maddəsində qeyd olunan işçilərin sosial sığorta münasibətlərinin tənzimlənməsi bu sahədə qəbul olunmuş qanun və digər normativ hüquqi aktlarla tənzimlənilir. Sosial sığorta münasibətlərinin tənzimlənməsində "Sosial sığorta haqqında" 1997-ci il 18 dekabr tarixdə qəbul olunmuş qanun böyük əhəmiyyət daşıyır. Belə ki, qanunda sosial sığorta anlayışı və onun əhatə sahəsi dəqiq verilmişdir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 304-cü maddəsinin şərhinə). Qanunvericilikdə sosial sığortanın aşağıdakı əsas prinsipləri qeyd olunur:

- sosial sığortanın müntəzəmliyinə dövlət təminatı;
- sosial sığortanın ümumiliyi;
- işçilərə əmək qabiliyyətinin itirildiyi hər bir halda təminat verilməsi;
- sosial sığorta subyektlərinin hüquq bərabərliyi;
- dövlət sosial sığortasının məcburiliyi;
- məcburi dövlət sosial sığortasının idarə edilməsində ictimai təşkilatların iştirakının təmin olunması.

Qanunda sosial sığortanın əsas prinsiplərindən biri olan məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb olunan şəxslərin siyahısı dəqiq göstərilmişdir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 304-cü maddəsinin şərhinə). Ona görə də məcburi dövlət sosial sığortası bütün iş yerlərində işgötürənlər tərəfindən əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə işləyənlər barəsində həyata keçirilir. Qanunvericilikdə aşağıdakı hallar sosial sığorta hadisəsinə aid edilir və nəzərə alınır:

- pensiya yaşına çatmaq;
- əlil olmaq;
- ailə başçısını itirmək;
- əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi;
- hamiləlik və doğum;
- uşağın anadan olması;
- uşağa qulluq;
- ölüm;
- sanatoriya - kurort müalicəsi zərurəti.

Yuxarıda qeyd olunan hər hansı sosial sığorta hadisəsi üzrə məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb olunan işçilərə və ya onların ailə üzvlərinə normativ hüquqi sənədlərdə nəzərdə tutulmuş qaydada və məbləğdə kompensasiyalar (müavinətlər) ödənilir.

Hər bir sosial sığorta hadisəsinə uyğun olaraq işçiyə və yaxud onun ailə üzvünə aşağıdakı sığorta ödəmələri verilir:

- "Əmək pensiyaları haqqında" Azərbaycan Respublikası qanununa (2006-cı il 6 mart tarixli) uyğun olaraq əmək pensiyaları;
- könüllü (əlavə) sosial sığorta əsasında pensiyalara əlavələr.

AR NK-nın 1998-ci il 16 sentyabr tarixli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Məcburi dövlət sosial sığorta ödəmələrinin hesablanması və ödənilməsi haqqında əsasnamə"yə uyğun olaraq verilən ödəmələr:

- əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət;
- hamiləliyə və doğuma görə müavinət;
- uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinət;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş yaş həddinə çatana qədər uşağa qulluqla əlaqədar olaraq müavinət;
- dəfn üçün müavinət;
- sığorta olunanların sanatoriya-kurort müalicəsi üzrə xərclərinin tam və ya qismən ödənişləri;

– Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə sosial sığorta üzrə təminatın başqa növləri.

2. *Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş yaş həddinə çatana qədər uşağa qulluqla əlaqədar (Ətraflı bax: AR ƏM-in 127-ci maddəsinin şərhinə) işçiyə müavinət Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 18 yanvar tarixli Sərəncamına müvafiq olaraq (01.01.2001-ci il tarixdən 3 (üç) manat məbləğində) ödənilir.*

3. *Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Əhvlinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi ilə bağlı əlavə tədbirlər haqqında” 2007-ci il tarixli sərəncamına uyğun olaraq sosial müavinətlərin məbləği aşağıdakı kimi müəyyən olunmuşdur:*

– uşağın anadan olmasına görə müavinət – 35 manat;

– dəfn üçün müavinət – 65 manat.

Müavinət işləyən ər və ya arvadın birinə iş yerində, heç biri işləmirsə, DSMF-nin müvafiq rayon şöbələrindən verilir.

4. ***İşçilərin sanatoriya*** – kurort müalicəsi üzrə xərcləri yuxarıda adı çəkilən “Məcburi dövlət sosial sığorta ödəmələrinin hesablanması və ödənilməsi haqqında” Əsasnaməyə və “Məcburi dövlət sosial sığorta vəsaitləri hesabına sanatoriya - kurort müəssisələrinə verilən yollayışların bölüşdürülməsi və uçotu Qaydaları”na (28-29 fevral 2000-ci ildə DSMF və AHİK tərəfindən təsdiq edilmişdir) uyğun olaraq ödənilir. Belə ki, sanatoriya - kurort müalicəsi üçün tələb olunan maliyyə vəsaitləri Azərbaycan Respublikası DSMF tərəfindən mərkəzləşdirilmiş qaydada AHİK-ə ayrılır. AHİK isə ayrılan maliyyə vəsaitləri hesabına müalicə və istirahət müəssisələrinə (sanatoriya, müalicə və istirahət pansionatlarına, istirahət evlərinə, yerli turist bazalarına) yollayışlar alır. Alınan yollayışlar müvafiq həmkarlar ittifaqı təşkilatları vasitəsilə dəyəri işçilər tərəfindən aşağıdakı qaydada ödənilməklə verilir:

– yollayışın ümumi sayının 90 faizi - dəyərinin 15 faizi ödənilməklə (qeyd olunan 15 faiz işçi tərəfindən ödənilir);

– yollayışın ümumi sayının 10 faizi - pulsuz.

Ona görə də nəzərə alınmalıdır ki, işçilərin sanatoriya - kurort müalicəsi üzrə xərclər DSMF və işçilərin öz vəsaitləri hesabına həyata keçirilir. Həmkarlar ittifaqları təşkilatları isə öz növbəsində yollayışların alınıb verilməsinə vasitəçilik etməklə yanaşı, təyinatı üzrə bölüşdürülməsinə də nəzarət edir.

Yuxarıda qeyd olunan qaydalara uyğun olaraq şəhid ailələrinin üzvləri, əlillər, müharibə iştirakçıları, ağır xəstəliklər (siyahı üzrə) keçirən vətəndaşlar norma əsasında pulsuz yollayışlar almaq hüququna malikdirlər.

5. *Sosial təminat hüququnda tərəflər arasında sosial sığorta münasibətlərini tənzimləmək məqsədilə sığorta iştirakçıları anlayışı konkret olaraq aşağıdakı qaydada verilmişdir:*

Sığortaçı – Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi və ya könüllü sığorta üzrə fəaliyyəti həyata keçirən və sığorta fondlarını idarə edən hüquqi şəxslərdir;

Sığorta edənlər – Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən bütün işəgötürənlər, habelə başqasını sosial sığorta edən digər şəxslərdir;

Sığorta olunanlar – xeyrinə sığorta fəaliyyəti həyata keçirilənlərdir.

“Sosial sığorta haqqında” qanunda sosial sığorta iştirakçılarının hüquq və vəzifələri ayrı-ayrılıqda geniş şərh olunur.

6. *Məcburi dövlət sosial sığorta haqqı sığortalanmaya görə sığorta edən (işəgötürən) tərəfindən sığortaçıya ödənilən maliyyə vəsaitidir. Məcburi dövlət sosial sığortasında sı-*

ğorta haqqı əməyin ödənişi fonduna (gəlirə) nisbətdə faizlə müəyyən edilir və sığorta edən (olunanın) vəsaitləri hesabına ödənilir.

Məcburi dövlət sosial sığorta haqqı qanunvericilikdə aşağıdakı qaydada verilmişdir:

– seçkili orqanlar və bütün işəgötürənlər üçün (kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı ilə məşğul olan (o cümlədən sənaye üsulu ilə) hüquqi şəxslərdən başqa) - hesablanmış əməyin ödənişi fondunun 27 faizi miqdarında;

– kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı ilə məşğul olan (o cümlədən sənaye üsulu ilə) hüquqi şəxslər üçün - hesablanmış əməyin ödənişi fondunun 23 faizi miqdarında;

Yuxarıda qeyd olunan məcburi dövlət sosial sığorta haqları təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün hüquqi şəxslərin, yəni müəssisə, idarə və təşkilatın bilavasitə hesabından DSMF-yə ayrılan vəsaitlərdir.

Bundan əlavə, birbaşa işçilərin əmək haqqından tutulan məcburi dövlət sosial sığorta haqqının miqdarı qanunvericilikdə verilmişdir. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin qərarı, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamları ilə vəzifəyə təyin olunan şəxslər, dövlət qulluqçuları, seçkili ödənişli vəzifələrdə işləyənlər, prokurorlar, prokurorun müavinləri və köməkçiləri, prokurorluğun müstəntiqləri, əmək müqaviləsi (kontraktı) ilə işləyənlər, habelə kontrakt əsasında qulluğu qəbul edilmiş hərbi qulluqçular üçün – hesablanmış əmək haqqının 3 faizi miqdarında

– mülki hüquqi xarakterli müqavilələrlə işləyənlər üçün – gəlirlərinin 20 faizi miqdarında ödənilir.

Məcburi dövlət sosial sığorta haqlarının ödənilməsi əmək haqqı ödənişləri ilə eyni vaxtda həyata keçirilir. Məcburi dövlət sosial sığorta haqları ödənilmədikdə və ya ödənilməsi gecikdirildikdə yaranmış borc məbləğləri sığorta edənlərin bank təşkilatlarında olan hesabından tutulur. Sığorta edən hüquqi şəxs olmadıqda borc məbləği məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında tutulur.

Məcburi dövlət sosial sığorta haqqı işçilərin əməyin ödəniş fonduna daxil olan gəlirlərinin bütün növləri üzrə hesablanır. Əməyin ödəniş fonduna və gəlirlərə isə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş bütün növ əmək haqqı və əmək haqqına əlavələr, mükafatlar, maddi yardımlar, məzuniyyət haqqı, sahibkarlıq fəaliyyətindən əldə edilən mənfəət və digər ödənişlər daxildir.

“Sosial sığorta haqqında” qanuna uyğun olaraq məcburi dövlət sosial sığorta haqqı sosial sığorta haqqı hesablanmayan aşağıdakı gəlir növləri istisna olunmaqla əmək ödənişinin və gəlirlərin bütün növləri üzrə hesablanır:

* iş vaxtı daimi yolda olan və ya işi gediş-gəliş (səyyar) xarakteri daşıyan, çöl təşkilatlarında işləyən işçilərə gündəlik ezamiyyə xərclərinin əvəzində verilən əlavələr;

* qanunvericiliklə müəyyən edilmiş ezamiyyə xərclərinin (gündəlik yemək xərcləri, kommunal xərclər və nəqliyyat xərcləri) məbləğləri;

* işçilərin sayının azaldılması, ştatların ixtisar edilməsi və ya işçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verilərkən birdəfəlik ödənilən məbləğlər;

* əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə verilən pulsuz müalicə-proflaktik yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların dəyəri və işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə verilən xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin dəyəri;

* istehsalatdan ayrılmaqla təhsil almağa göndərilmiş tələbələrə, aspirantlara, (ma-

gistrələrə) müəssisə və təşkilatların hesabına ödənilən təqaüd məbləğləri;

* təbii fəlakət və digər fəvqəladə hallarla əlaqədar müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qərarları əsasında, habelə xarici dövlətlər və digər təşkilatlar tərəfindən göstərilən birdəfəlik yardımlar;

* aliment ödənişləri, donörluq zamanı verilən qan və qan komponentləri üçün verilən haqq;

* məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına verilən sosial sığorta ödəmələrinin məbləğləri;

* müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qərarları əsasında dövlət büdcəsi vəsaitləri hesabına verilən dövlət təqaüdləri və dövlət müavinətləri;

* sığorta hadisəsi baş verdikdə sığortalının əmlakına və ya əmlak mənafeələrinə dəymiş zərərin yerini doldurmaq üçün pul və ya natura şəklində ödənilmiş vəsait-sığorta ödənişi, həmçinin işəgötürən tərəfindən ödənilən bütün növ icbari və könüllü tibbi sığorta haqları, 5 ildən az olmayan müddətə bağlanan müqavilə ilə həyatın yığım sığortası üzrə müqavilənin qüvvəyə mindiyi andan etibarən 5 illik müddət keçdikdən sonra sığortalıya ödənilən hər hansı məbləğlər;

* mizumlu iş və sahibkarlıq fəaliyyətinə aid olmayan gəlirlər (faiz gəliri, dividend, əmlakın icarəyə verilməsindən gəlir, rəyalti, sahibkarlıq məqsədləri üçün istifadə olunmayan aktivlərin təqdim edilməsindən gəlir, hədiyyə və mirasların məbləği);

* Yarışlarda və müsabiqələrdə əşya və pul şəklində alınan mükafatların dəyəri;

* dövlət qulluqçusuna pensiya yaşına çatmasına görə könüllü işdən çıxması ilə əlaqədar verilən birdəfəlik haqq;

* işəgötürənin vəsaiti hesabına əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə verilən müavinət;

* Köçürülmə yolu ilə başqa yerlərə işləməyə göndərilən işçilərə köçürülmə və kirayə xərclərinin əvəzi üçün ödənilən kompensasiyalar;

* Yubiley tarixlərinə görə yubilyara ödənilən birdəfəlik xarakter daşıyan mükafatlar;

* rotasiya qaydasında xarici ezamiyyətə göndərilən diplomatik xidmət əməkdaşlarının və diplomatik xidmət orqanlarının inzibati-texniki xidmətini həyata keçirən şəxslərin xarici ölkədə aldığı əmək haqqı;

* fəaliyyəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı vasitəsilə əlaqələndirilən beynəlxalq, yerli humanitar və onların təsis etdikləri inkişaf təşkilatlarının (işəgötürənlərin) donör ölkə, təşkilat, özəl şirkətlər tərəfindən maliyyələşdirilən humanitar proqramlar çərçivəsində ayrılan vəsait hesabına formalaşan əmək haqqı fondu (Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2004-cü il 1 iyul tarixli 298 nömrəli sərəncamı ilə təsdiq olunmuş "Qaçqınların və məcburi köçkünlərin yaşayış şəraitinin yaxşılaşdırılması və məşğulluğunun artırılması üzrə Dövlət Proqramı"nın icrası müddətində).

Məcburi dövlət sosial sığorta üzrə sığorta iştirakçıları (sığorta edənlər, sığorta olunanlar) mövcud qanunvericilik tələblərinə uyğun olaraq sığortaçı təşkilatda uçota durmalıdır. Sığorta iştirakçılarının uçotu qaydaları məcburi dövlət sığortası sahəsində idarəetməni həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir. Bundan əlavə məcburi dövlət sosial sığorta sahəsində müəyyən informasiya bazası yaratmaq və sığorta iştirakçılarının qanuni mənafeələrinin habelə sosial təminat hüquqlarının daha səmərəli qorunmasını təşkil etmək məqsədilə 26 dekabr 2001-ci il tarixdə "Dövlət sosial sığorta siste-

mində fərdi uçat haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu qəbul olunmuşdur.

Həmin qanuna uyğun olaraq hər bir məcburi dövlət sosial sığortasına cəlb olunan şəxs barəsində sosial təminat hüququna aid olan bütün lazımi məlumatlar fərdi qaydada toplanaraq sosial sığorta hadisəsi zamanı işdə tətbiq olunur.

7. 307-ci maddənin digər tələbinə görə hər bir sığorta olunan işçiyə sığorta şəhadətnaməsi (polisi) verilməlidir. AR ƏM-in şərh edilən maddəsinin 3-cü hissəsinin tələbinə görə işçi əmək müqaviləsi bağlayarkən əmək kitabçası, habelə şəxsiyyətini təsdiq edən sənədlə bərabər dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini də (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla) təqdim etməlidir. Bu qaydaların tətbiqində məqsəd gələcəkdə işçinin məcburi dövlət sosial sığortadan yayınmasının qarşısının alınması ilə yanaşı, bu sahədə vahid dövlət programının həyata keçirilməsidir. Dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi (polisi) AR NK-nin 2002-ci il 23 mart tarixli, 46 sayılı qərarı ilə təsdiq olunmuş forma-ya uyğun olaraq DSMF tərəfindən müvafiq qaydada verilir. Fərdi qaydada sahibkarlıq və digər əmək fəaliyyəti növünə aid olan işlə məşğul olan hər bir şəxs DSMF-nin yerli orqanlarında fərdi uçota duraraq sosial sığorta şəhadətnaməsi (polisi) almalıdır.

8. AR ƏM-in 307-ci maddəsində qeyd olunan işçilərin sosial sığorta hüquqlarının hər hansı şəkildə məhdudlaşdırılmasına və pozulmasına görə AR İXM-də müvafiq inzibati məsuliyyət nəzərdə tutulmuşdur. AR İXM-in 253-cü maddəsilə, yəni sığorta müqaviləsi bağlamaq üçün fiziki və hüquqi şəxslərlə onların hüquq və vəzifələri haqqında çaşdırıcı və aldadıcı məlumatların verilməsinə görə – şərti maliyyə vahidinin otuz mislindən altmış mislinədək miqdarında, 257-2-ci maddəsilə, yəni məcburi dövlət sosial sığortası qaydalarının mütəmadi olaraq pozulmasına görə – fiziki şəxslər isə şərti maliyyə vahidinin 20 misli miqdarında, vəzifəli şəxslər şərti maliyyə vahidinin 30 mislindən 50 mislinədək miqdarında cərimə edilir.

9. AR ƏM-in 307-ci maddəsinin 4-cü hissəsində işçilərin sosial sığorta hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya pozan hər hansı fiziki şəxsin qanunvericiliyə müvafiq olaraq məsuliyyətə cəlb olunması halı nəzərdə tutulur. “Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 30-cü maddəsində qeyd edilir ki, göstərilən qanunun normalarının pozulmasına görə təqsirkar olan şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar. Göstərilən qanunun 21-ci maddəsində məcburi dövlət sığortası qaydalarını pozmağa görə maliyyə sanksiyaları nəzərdə tutulmuşdur (**Ətraflı bax:** “Sosial sığorta haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 21-ci maddəsi). Məcburi dövlət sosial sığorta haqları üzrə yaranmış maliyyə sanksiyaları sığortadəninin hesabı olmadıqda məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı əsasında tutulur.

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 sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktların dürtüst 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.

Şərh olunan maddə AR ƏM-in tələblərinə nəzarəti həyata keçirən orqanların dairəsinə təsbit edir. Bu Məcəllənin və eləcə də AR ƏM-in I-ci maddəsində təsbit olunan əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktların dürtüst və eyni cür tətbiq edilməsinə, onların tələblərinin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarəti öz səlahiyyətləri daxilində prokurorluq orqanları, habelə AR ƏƏSMN-in nəzdindəki DƏM həyata keçirir. Prokurorluq orqanları yuxarıda göstərilən səlahiyyətləri "Prokurorluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il 7 dekabr tarixli Qanununa əsasən həyata keçirirlər.

AR ƏM-in tələblərinə əməl olunmasına nəzarəti həyata keçirən orqanlardan biri olan AR ƏƏSMN-in nəzdindəki DƏM öz səlahiyyətlərini AR NK-nın 2000-ci il 9 fevral tarixli 20 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdində Dövlət Əmək Müfəttişliyinin Əsasnaməsi" nə müvafiq olaraq həyata keçirir. (Ətraflı bax: AR ƏM-in 15-ci maddəsinin şərhinə) AR ƏƏSMN nəzdindəki DƏM AR ƏM və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən icra hakimiyyəti orqanıdır. DƏM mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, Azərbaycan Respublikası ərazisində fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının hüquqi şəxsləri və hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxsləri, eləcə də xarici hüquqi şəxslərin filial və nümayəndəlikləri tərəfindən əməyin mühafizəsi və əmək sahəsində digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirir.

DƏM-in vəzifəli şəxslərinin AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dair öz səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri qərarların, göstərişlərin işəgötürənlər və işçilər, habelə əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları tərəfindən icrası məcburidir.

Maddə 309. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarət

1. İşçilərin və işəgötürənlərin əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarının və qanuni mənafələrinin təmin olunmasına ictimai nəzarət «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.

1. Şərh olunan maddə AR ƏM-in tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarəti təsbit edir. AR ƏM-in tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarəti "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il 24 fevral tarixli Qanununda və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq həmkarlar ittifaqları orqanları, habelə işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları həyata keçirirlər. İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanının hüquqları, vəzifələri, fəaliyyət istiqamətləri və qaydaları müvafiq normativ hüquqi aktlarla və onun nizamnaməsi (əsasnaməsi) ilə tənzimlənir (**Ətraflı bax:** AR ƏM-in 20-ci maddəsinin şərhinə).

2. İşəgötürən və əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları müvafiq həmkarlar ittifaqı orqanları tərəfindən ictimai nəzarətin həyata keçirilməsinə maneəçilik etməməli, onların qanuni və əsaslı tələblərinə əməl etməyə borcludurlar. İşəgötürən və əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları həmkarlar ittifaqı orqanlarının fəaliyyətinə yardım göstərməlidirlər. AR ƏM-in tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarəti həyata keçirən həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının pozulması və ya onların qanuni fəaliyyətinə mane olma qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada intizam, inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə səbəb olur.

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.

Şərh olunan maddə bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hüquqları pozmaqda təqsirli olan şəxslərin cəlb oluna biləcəyi hüquqi məsuliyyət növlərini təsbit etmişdir. İstər işçi, istər işəgötürənlər, istərsə də başqa fiziki şəxslər bu Məcəllə və əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan digər normativ-hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada maddi, intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.

Əmək sahəsində törədilmiş hüquq pozuntusunun xarakterindən, onun motivlərindən, törədilmə üsullarından, ağırlıq dərəcəsindən, nəticələrindən və digər hallardan asılı olaraq nəzərdə tutulmuş məsuliyyət növlərindən biri yaranır.

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.

Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə istər işçinin, istərsə də işəgötürənin əsas məsuliyyət növü intizam məsuliyyətidir. İşçinin intizam məsuliyyəti əmək intizamının pozulma-

sına görə, yəni intizam xətasının törədilməsinə görə yaranır. İşçinin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini, əmək funksiyasını, habelə AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktın tələblərini pozaraq işəgötürənin hüquqlarına və qanunla qorunan mənafeələrinə ziyan vurmaları intizam xətasıdır. Buna görə işçi intizam məsuliyyətinə cəlb edilir. İşçinin intizam məsuliyyətinə cəlb olunması AR ƏM ilə müəyyən olunmuş qaydada həyata keçirilməlidir. Daha dəqiq ifadə etsək, işçi intizam məsuliyyətinə cəlb edilərkən AR ƏM-in 186, 187 və 189-cü maddəsinin tələblərinə ciddi əməl olunmalıdır. Nəinki işçi, habelə işəgötürən də əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini, habelə AR ƏM və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktların tələblərini pozaraq işçinin hüquqlarına və qanunla qorunan mənafeələrinə müəyyən ziyan vurarsa, intizam məsuliyyətinə cəlb edilməlidir.

AR ƏƏSMN DƏM-nin öz səlahiyyəti çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar işəgötürənin intizam məsuliyyətinə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ vardır. Konkret desək, əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar olan işəgötürən mülkiyyətçi tərəfindən intizam məsuliyyətinə cəlb olunur və onun hərəsində AR ƏM-in 186-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən biri tətbiq olunur.

Maddə 312. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə inzibati məsuliyyət

Əmək qanunvericiliyini pozan işçi, işəgötürən və digər fiziki şəxslər Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər (12) Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda və müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edilirlər.

Şərh olunan maddə əmək qanunvericiliyini pozan işçinin, işəgötürənin inzibati məsuliyyətə cəlb olunmasını nəzərdə tutur. AR İXM -in "Siyasi, sosial və əmək hüquqları əleyhinə olan inzibati xətalər" adlı VI fəslində məhz belə məsuliyyətin müəyyən edildiyi inzibati xəta tərkibləri nəzərdə tutulmuşdur.

AR İXM-in 53.2-ci maddəsinə əsasən, əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə işəgötürən minimum əmək haqqının əlli mislindən yetmiş mislinədək cərimə edilir.

"Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdində DƏM haqqında Əsasnamə"nin 9.2-ci bəndinə müvafiq olaraq DƏM-in öz səlahiyyəti çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərin AR İXM ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək hüququ vardır.

AR İXM-in 53.1-ci maddəsinə əsasən, AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş qaydada əmək müqaviləsini (kontrakt) bağlamadan işəgötürən tərəfindən fiziki şəxslərin hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə vəzifəli şəxslər şərti maliyyə vahidinin yetmiş mislindən doxsan mislinədək miqdarda, hüquqi şəxslər şərti maliyyə vahidinin iki yüz mislindən üç yüz mislinədək miqdarda cərimə edilir.

AR İXM-in 53.2 maddəsinə əsasən, mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından aslı olmayaraq müəssisələrin, idarələrin və ya təşkilatların işəgötürənləri tərəfindən işçilərin və ya iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının pozulmasına görə şərti maliyyə vahidinin əlli mislindən yetmiş mislinədək məbləğdə cərimə tətbiq edilir.

AR İXM-in 53-1-ci maddəsinə əsasən, məcburi əməyə cəlb etməyə görə şərti maliyyə vahidinin əlli mislindən yetmiş mislinədək miqdarda cərimə tətbiq edilir.

AR İXM-in 53-2-ci maddəsinə əsasən, DSMF-yə vəsait köçürməməyə görə şərti maliyyə vahidinin əlli mislindən doxsan mislinədək miqdarda cərimə tətbiq olunur.

AR İXM -in 54-cü maddəsinə əsasən, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə işəgötürən şərti maliyyə vahidi məbləğinin qırx mislindən doxsan mislinədək miqdarda cərimə edilir.

AR İXM-in 55-ci maddəsinə əsasən, işəgötürən tərəfindən işçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraiti ilə təmin edilməməsinə və ya kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan tədbirlərin yerinə yetirilməməsinə görə şərti maliyyə vahidinin yetmiş mislindən doxsan mislinədək məbləğində cərimə tətbiq edilir.

AR İXM-in 56-cı maddəsinə əsasən, sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssislərinin başqa işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə işəgötürən şərti maliyyə vahidinin əlli mislindən yetmiş mislinədək cərimə edilir.

AR İXM-in 57-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasından əsassız imtina edilməsinə görə işəgötürən şərti maliyyə vahidinin qırx beş mislindən əlli beş mislinədək cərimə edilir.

AR İXM -in 58-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməməsi və ya pozulmasına görə işəgötürən şərti maliyyə vahidinin qırx beş mislindən altmış mislinədək cərimə edilir.

AR İXM-in 59-cu maddəsinə əsasən, kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə şərti maliyyə vahidinin əlli beş mislindən yetmiş mislinədək miqdarda cərimə edilir.

AR İXM -in 60-cı maddəsinə əsasən, tətillərdə iştirak etməyə və iştirakdan imtina etməyə məcbur etməyə görə şərti maliyyə vahidinin on mislindən otuz beş mislinədək miqdarda cərimə nəzərdə tutulur.

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.

Şərh olunan maddə əmək qanunvericiliyini pozmağa görə cinayət məsuliyyətini nəzərdə tutur.

Cinayət məsuliyyəti qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi qaydaları və ya işçilərin, işəgötürənlərin hüquqları və qanuni mənafeələrinə və ya AR ƏM-in tələbləri hər hansı formada kobud şəkildə pozulduqda yaranır.

Əmək və əməyin mühafizəsi sahəsində konkret cinayət tərkibləri AR CM-də təsbit olunmuşdur. Həmin Məcəllənin ayrı-ayrı maddələri əmək və əməyin mühafizəsi haqqında digər normativ hüquqi aktların pozulması hallarını əhatə edir.

Texniki təhlükəsizlik və ya əmək mühafizəsinin başqa qaydalarına riayət edilməsi vəzifəsi həvalə edilmiş şəxs tərəfindən bu qaydaların pozulması nəticəsində ehtiyatsızlıqdan insan sağlamlığına ağır və ya az ağır zərər vurularsa, o, minimum əmək haqqı məbləğinin yüz mislindən beş yüz mislinədək miqdarda cərimə və ya iki ilədək müddətə islah işləri ilə və ya altı ayadək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır (AR CM-in 162.1-ci maddəsi).

AR CM-in 162.1-ci maddəsi ilə cinayət tərkibinin yaranması üçün aşağıdakı şərtlər məcmu halında mövcud olmalıdır.

a) texniki təhlükəsizlik və əməyin mühafizəsinin başqa qaydaları pozulmalıdır;

b) texniki təhlükəsizlik və əmək mühafizəsinin başqa qaydalarının pozulması ehtiyatsızlıqdan insan sağlamlığına ağır və ya az ağır zərər vurulmasına səbəb olmalıdır;

c) texniki təhlükəsizlik və əmək mühafizəsinin başqa qaydalarının pozulması ilə baş vermiş nəticə – sağlamlığa ağır və ya az ağır zərər vurulması arasında səbəbli əlaqə olmalıdır. Göstərilən üç şərtdən hər hansı birinin mövcud olmaması bu maddə ilə cinayət məsuliyyətini istisna edir (**Ətraflı bax:** AR CM-in Kommentariyası, prof.F.Y.Səməndərovun redaktorluğu ilə. Bakı: Digesta, 2002, s. 368).

Eyni əməllər ehtiyatsızlıqdan insan ölümünə səbəb olduqda üç ildən beş ilədək müddətə müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum edilməklə və ya edilməməklə beş ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır (AR CM-in 162.2-ci maddəsi).

Qadının hamiləliyinə və himayəsində üç yaşınadək uşağı olmasına görə onunla əmək müqaviləsini əsassız ləğv etmə minimum əmək haqqı məbləğinin beş yüz misindən min mislinədəkk miqdarda cərimə ilə cəzalandırılır (AR CM-in 164-cü maddəsi).

AR CM-in 144-2-ci maddəsinə əsasən hədə qorxu, zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etməklə hədəsi ilə, habelə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş xüsusi hallardan başqa şəxsin azadlığını məhdudlaşdırmaqla müəyyən işin yerinə yetirilməsinə (xidmətin göstərilməsinə) məcbur etmə iki ilədək müddətə islah işləri və ya eyni müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.

Eyni əməllər iki və ya daha çox şəxs barəsində törədildikdə; təkrar törədildikdə; yetkinlik yaşına çatmayan şəxs barəsində törədildikdə; təkrar şəxs aşkar surətdə hamilə vəziyyətdə olan qadın barəsində törədildikdə; təkrar şəxs tərəfindən öz qulluq mövqeyindən istifadə etməklə törədildikdə; qabaqcadan əlbir olan bir qrup şəxs, mütəşəkkil dəstə və ya cinayətkar birlik (cinayətkar təşkilat) tərəfindən törədildikdə – üç ildən beş ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır (AR CM-nin 144-2.2-ci maddəsi).

AR CM-nin 144-2.3-cü maddəsinə əsasən 144-2.1 və 144-2.2-ci maddələrində göstərilən əməllər ehtiyatsızlıqdan zərərçəkmiş şəxsin ölümünə və ya digər ağır nəticələrə səbəb olduqda beş ildən on ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.

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 müddəalarının rəsmi şərhı «Konstitusiyə Məhkəməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş xüsusi konstitusiyə 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.

1. Şərh edilən maddənin birinci hissəsinə əsasən, AR ƏM-in rəsmi şərh AR Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin dördüncü hissəsinə müvafiq olaraq Konstitusiya Məhkəməsi tərəfindən həyata keçirilir.

"Konstitusiya Məhkəməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2003-cü il 23 dekabr tarixli Qanununun 40-cı maddəsinə əsasən, Konstitusiya Məhkəməsində icraat aşğıdaki üsullarla həyata keçirilir:

1) konstitusiya məhkəmə icraatı;

2) xüsusi konsitutiya icraatı.

Şərh edilən maddədən görünür ki, AR ƏM-in müddəaları yalnız xüsusi konstitusiya icraatı qaydasında rəsmi şərh edilməlidir. Qanunda Konstitusiya Məhkəməsində baxılan konstitusiya işləri üzrə xüsusi konstitusiya icraatının növlərindən biri kimi AR Konstitusiyasının və qanunlarının şərh edilməsi üçün verilən sorğular və müraciətlər ilə əlaqədar işlərin icraatı göstərilmişdir

Həmin qanunun 60-cı maddəsində isə AR Konstitusiyasının və qanunlarının şərh edilməsi barədə sorğuya və müraciətə baxılmasının xüsusiyyətləri göstərilmişdir. Bu maddəyə əsasən AR Konstitusiyasının və qanunlarının şərh edilməsi barədə Konstitusiya Məhkəməsinə daxil olmuş sorğu və ya müraciət haqqında məsələ, bir qayda olaraq, 15 gün müddətində Konstitusiya Məhkəməsi palatasının iclasına çıxarılır, sorğunun və ya müraciətin icraata qəbul edilməsi, yaxud icraata qəbul edilməsindən imtina edilməsi haqqında qərardad qəbul olunur. Sorğunun və ya müraciətin icraata qəbul edilməsi, yaxud icraata qəbul edilməsindən imtina edilməsi haqqında qərardad qəbul olunduğu gündən ən gec 7 gün keçənədək sorğuverən orqana və ya vəzifəli şəxsə göndərilir. Sorğuya və ya müraciətə Konstitusiya Məhkəməsinin Plenumunda mahiyyəti üzrə baxılması, bir qayda olaraq, onun icraata qəbul edildiyi gündən ən gec 60 gün keçənədək başlanmalıdır.

AR Konstitusiyasının və qanunlarının şərh edilməsi barədə qərarlar dərc olunduğu gündən qüvvəyə minir.

2. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsində göstərilən müvafiq icra hakimiyyəti orqanları funksiyasını Azərbaycan Respublikası Prezidentinin "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə 15 aprel 1999-cu il tarixli fərmanına əsasən, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti və AR ƏƏSMN-in həyata keçirməlidir. Belə ki, şərh edilən maddənin ikinci hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada AR ƏƏSMN-in öz səlahiyyətləri çərçivəsində AR ƏM-in ayrı-ayrı müddələrinin tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə zəruri olan təlimatlar, əsasnamələr, qaydalar və digər normativ hüquqi aktlar qəbul etmək hüququ təsbit edilmişdir.

İlk növbədə göstərmək lazımdır ki, mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı kimi AR ƏƏSMN-in aktları AR Konstitusiyasına, AR NK-nın qərarlarına zidd olmamalıdır. AR ƏƏSMN-in qərarları, təlimatları və izahatları, əmək sahəsində ictimai münasibətləri tənzim edən AR ƏM-in və AR NK-nın aktlarının düzgün və eyni qaydada tətbiq olunmasını təmin etmək məqsədi ilə qəbul edilir.

AR ƏƏSMN respublika vətəndaşlarının məşğulluğu və sosial müdafiəsi sahəsində geniş səlahiyyətlərə malikdir. Bu orqan əmək, məşğulluq, əhalinin sosial müdafiəsi, pensiya və müavinət təminatı, sosial əməkdaşlıq əsasında əmək münasibətlərinin inkişafı, əmək münaqişələrinin qarşısının alınması və həll edilməsi, əməyin mühafizəsi, kadr hazırlığı və

təkmilləşdirilməsi sahələrində vahid dövlət siyasətini hazırlayıb həyata keçirir. AR ƏƏSMN onun səlahiyyətinə aid olan məsələlər üzrə qərarlar qəbul edir və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tətbiqi haqqında müvafiq izahatlar verir. Buna misal olaraq AR ƏƏSMN-in 2001-ci il 29 iyul tarixli 9-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə" izahatı, AR ƏƏSMN kollegiyasının 2004-cü il 27 aprel tarixli 4-1 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş "AR NK-nın 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş "İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi Qaydaları, şərtləri və məbləğinin" müvafiq bəndlərinin tətbiqinə dair izahatı və s. göstərmək olar.

3. Şərh edilən maddənin üçüncü hissəsində göstərilən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı funksiyasını Azərbaycan Respublikası Prezidentinin "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə 15 aprel 1999-cu il tarixli fərmanına əsasən Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yerinə yetirir.

Əmək hüququnun qanun qüvvəli aktları içərisində Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları aparıcı rola malikdir. Hazırda Respublika Prezidenti müxtəlif məsələlər üzrə fərmanlar verir və yalnız əmək münasibətlərinin tənzimi ilə əlaqədar olan fərmanları milli əmək hüququnun mənbəyini təşkil edir. Buna misal olaraq "Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 2007-ci il 22 yanvar tarixli Fərmanını və s. göstərmək olar. Onu da göstərmək lazımdır ki, ümumi qaydalar müəyyən etdikdə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti fərmanlar, başqa məsələlər barəsində isə sərəncamlar verir.

Artıq AR ƏM-ə iki əlavə ("Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi forması" və "İlin soyuq vaxtında açıq havada və ya isidilməyən örtülü binalarda, habelə isti havalarda işin dayandırılması və işçilərə fasilələrin verilməsi şərtləri") verilmişdir. Bu maddənin həmin hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti istənilən vaxt əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini təmin edən sənəd nümunələrini AR ƏM-ə əlavə etmək səlahiyyətinə malikdir.

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 ömrləri, 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 ömrləri (sərəncamları, qərarları) ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələri yazılı formada bağlanmadığı səbəbinə görə ləğv edilə bilməz.

1. AR ƏM qüvvəyə minənədək, yəni 1 iyul 1999-cu ilə qədər qüvvədə olan AR ƏQM və "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" qanuna görə işçilərlə əmək müqaviləsi yazılı və şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin ömrləri, qərarları (sərəncamları) ilə

rəsmiləşdirilmişdir. Bu maddənin birinci hissəsi həmin əmək müqavilələrinin hüquqi qüvvəsini olduğu kimi saxlamışdır. Bu maddəyə görə belə əmək müqavilələri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yazılı formada tərtib edilməzsə, əmək münasibətlərinə xitam verilənədək də öz hüquqi qüvvəsini saxlayırlar. Yəni, işəgötürənin həmin dövrdə işə qəbul edilməklə əlaqədar verdikləri əmrləri (sərəncamları) yazılı əmək müqavilələrinə bərabər tutulur və əmək qanunvericiliyi belə əmrlər əsasında işləyən şəxslərə bərabər şəkildə tətbiq edilir

2. Şərh edilən maddənin ikinci hissəsində isə 1 iyul 1999-cu ilə qədər, yəni AR ƏM qüvvəyə minənədək şifahi formada bağlanmış və işəgötürənlərin əmrləri (sərəncamları, qərarları) ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələrinin məhz yazılı formada bağlanmamasına görə ləvğ edilməsi qadağan edilir.

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-Prosessual 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.

1. Şərh olunan maddənin birinci hissəsinə görə AR ƏM-in və digər normativ aktların tətbiqi ilə əlaqədar işçilər və işəgötürənlər arasında yaranan fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həll edilməsinin qaydası müəyyən edilmişdir. Birincisi, həmin mübahisələr AR ƏM və AR MPM ilə müəyyən edilmiş qaydada həll edilməlidir; ikincisi, həmin mübahisələr bilavasitə məhkəmələr tərəfindən həll edilməlidir. Fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları AR ƏM-in 259-303-cü maddələri ilə müəyyən edilmişdir (**Ətraflı bax:** həmin maddələrin şərhinə). AR MPM ilə isə mülki işlərə baxılmasının prosesual qaydaları müəyyən edilmişdir. Mübahisələrin bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılıb həll edilməsi isə AR Konstitusiyasının 125-ci maddəsində təsbit edilmiş – Azərbaycan Respublikasında məhkəmə hakimiyyətinin ədalət mühakiməsi yolu ilə yalnız məhkəmələr tərəfindən həyata keçirilməsi müddəası ilə bağlıdır.

2. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsində tərəflərin yaranmış mübahisələri aradan qaldırmaq məqsədi ilə fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin özlərinin müəyyən etdiyi qaydada həll edilməsi təsbit edilir. Şərh edilən maddəyə görə tərəflər həmin mübahisələri özlərinin müəyyən etdiyi qaydada heç bir məhkəmə orqanlarına müraciət etmədən həll edə bilərlər. Həmin qaydalara mübahisələrin əmək mübahisələri komissiyasında, yaxud kollektiv və əmək mübahisələrinin həll edilməsi üçün müəyyən edilmiş barışdırıcı üsullardan, yəni razılaşdırıcı komissiyadan, vasitəçidən və əmək arbitrajından istifadə etməklə, o cümlədən, tərəflərin kollektiv və əmək müqavilələri ilə müəyyən edilmiş digər qaydalardan istifadə edilməsi aid edilə bilər. Qanunun tələbinə görə həmin qaydalardan istifadə etmək könüllü, yəni tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə olmalıdır. Bu maddənin ikinci hissəsi tərəflərin hər bir halda məhkəməyə müraciət etmək hüququnu təsbit etmiş və onun məhdudlaşdırılmasının yolverilməz olduğunu müəyyən etmişdir. Bu isə təbii olaraq vətənda-

şın hüquq və azadlıqlarının məhkəmə təminatı hüququ ilə bağlıdır. Belə ki, AR Konstitusiyasının 60-cı maddəsinə görə hər kəsin hüquq və azadlıqlarının məhkəmədə müdafiəsinə təminat verilir. Hər kəs dövlət orqanlarının, siyasi partiyaların, həmkarlar ittifaqlarının və digər ictimai birliklərin, vəzifəli şəxslərin qərar və hərəkətlərindən (yaxud hərəkətsizliyindən) məhkəməyə şikayət edə bilər.

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 müddəaların qüvvəsinin geriyə şamil edilməsinə yol verilir.

1. Şərh olunan maddənin birinci hissəsində AR ƏM-in hüquqi qüvvəsi ilə bağlı iki məsələ təsbit edilmişdir. Birincisi, AR ƏM AR Konstitusiyasının 148-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qanunvericilik sisteminin tərkib hissəsi elan olunmuşdur. İkincisi, AR ƏM-in Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində birbaşa hüquqi qüvvəyə malik olması təsbit olunmuşdur.

AR Konstitusiyasının 148-ci maddəsinə görə Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə aşağıdakı aktlar aid edilmişdir:

- 1) Konstitusiya;
- 2) Referendumla qəbul edilmiş aktlar;
- 3) Qanunlar;
- 4) Fərmanlar;
- 5) AR NK-nın qərarları;
- 6) Mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının normativ aktları.

Birbaşa hüquqi qüvvə onu ifadə edir ki, aktın nəzərdə tutulmuş fakta tətbiqi üçün, başqa bir akta ehtiyac yoxdur və özü konkret hala təsir edə bilər. Birbaşa hüquqi qüvvə zamanı hüquqi tənzimləmə aktın öz imkanları hesabına həyata keçir.

AR ƏM-in birbaşa hüquqi qüvvəyə malik olması o deməkdir ki, əmək münasibətlərini tənzim edən digər normativ hüquqi aktlar bu Məcəlləyə zidd ola bilməz və onun müddəaları hüquq tətbiq etmə praktikasında birbaşa tətbiq edilir.

2. Şərh olunan maddənin ikinci hissəsi AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin yedinci hissəsindən irəli gəlir. Məlumdur ki, hüququn prinsipləri içərisində əsas prinsiplərdən biri kimi yeni, yaxud daha ağır hüquqi məsuliyyət müəyyən edən qanunların geriyə qüvvəsinin yolverilməzliyi prinsipi çıxış edir. Bu baxımdan bu maddənin ikinci hissəsi, yalnız aşağıdakı hallarda AR ƏM-in qüvvəsinin geriyə şamil edilməsinə yol verir:

- 1) Bu Məcəllənin müddəaları əmək müqaviləsinin tərəflərinin, yəni işçi və işəgötürənin hüquqlarının və mənafeələrinin müdafiə olunmasını təmin etdikdə;
- 2) Bu Məcəllənin müddəaları əmək müqaviləsinin tərəflərinin məsuliyyətə cəlb olunmasını istisna etdikdə;
- 3) Bu Məcəllənin müddəaları əmək müqaviləsinin tərəflərinin məsuliyyətini yüngülləşdirdikdə.

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI KONSTITUSİYA
MƏHKƏMƏSİNİN (PLENUMUNUN) ƏMƏK MƏCƏLLƏSİNİN
BƏZİ MÜDDƏALARI İLƏ BAĞLI QƏRARLARI**

**1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin
143-cü maddəsinin birinci hissəsinin Azərbaycan Respublikası
Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin
I hissəsinə uyğunluğu haqqında Azərbaycan Respublikası
Konstitusiya Məhkəməsinin Qərarı**

23 fevral 2000-ci il

Bakı şəhəri

(Çıxarış)

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin I-ci bəndini və “Konstitusiya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 75,76,78,80,82,83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsi

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “a” və “ç” bəndləri ilə əlaqədar əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdıran müddəalar Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığı üçün qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Bu qərarın qüvvəsi Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində göstərilən iddia müddətləri nəzərə alınmaqla, qərar qəbul edilənədək yaranmış hüquq münasibətlərinə də şamil edilir.

4. Qərar “Azərbaycan” qəzetində dərc edilsin.

5. Qərar qətidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və rəsmi təfsir edilə bilməz.

Dərçi: 1 mart 2000-ci il

2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsinə dair Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Qərarı

29 noyabr 2000-ci il

Bakı şəhəri

(Çıxarış)

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-ci bəndini və “Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 75, 76, 78, 80-83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran “bir müəssisədə” müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar “Azərbaycan” qəzetində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin məlumatı”nda dərc olunsun.

4. Qərar qətidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və rəsmi təfsir edilə bilməz.

Dərçi: 1 dekabr 2000-ci il

3. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1996-cı il 24 sentyabr tarixli 129 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərə və yaxud bu səbəblərdən həlak olmuş işçilərin ailələrinə müəssisələr, idarələr, təşkilatlar tərəfindən zərərin ödənilməsi qaydaları”nın 22-ci bəndinin Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğunluğu barədə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Qərarı

1 mart 2001-ci il

Bakı şəhəri

(Çıxarış)

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-ci bəndini və “Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 75, 76, 78, 80, 82, 83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1996-cı il 24 sentyabr tarixli 129 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərə və yaxud bu səbəblərdən həlak olmuş işçilərin ailələrinə müəssisələr, idarələr, təşkilatlar tərəfindən zərərin ödənilməsi Qaydaları”nın 22-ci bəndi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğun hesab edilsin.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar “Azərbaycan” qəzetində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc olunsun.

4. Qərar qətidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və yaxud rəsmi təfsir edilə bilməz.

Dərçi: 3 mart 2001-ci il.

**4. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin
132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah
işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət
hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsi müddəasına dair
Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya
Məhkəməsinin Qərarı**

19 aprel 2001-ci il

Bakı şəhəri

(Çıxarış)

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsini və “Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 75, 76, 78, 80-83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsi

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsini azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğun olmadığına görə qüvvədən düşmüş hesab edilsin.

2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

3. Qərar “Azərbaycan” qəzetində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc olunsun.

4. Qərar qətidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və yaxud rəsmi təfsir edilə bilməz.

Dərçi: 27 aprel 2001-ci il.

**5. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin
144-cü maddəsinin ikinci hissəsinin şərh edilməsinə dair
Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin qərarı**

29 noyabr 2002-ci il

Bakı şəhəri

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin IV hissəsini, “Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 66, 75, 76, 78, 80, 81, 83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsi

QƏRARA ALDI:

1. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən 1999-cu il iyulun 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq ödənilməlidir.
2. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.
3. Qərar “Azərbaycan” qəzetində və “Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc olunsun.
4. Qərar qətidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və yaxud rəsmi təfsir edilə bilməz.

Dərçi: 1 dekabr 2002-ci il.

**6. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin
115-ci maddəsinin birinci hissəsinin, 116-cı maddəsinin
birinci hissəsinin və 136-cı maddəsinin ikinci hissəsinin
şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya
Məhkəməsinin Qərarı**

17 iyun 2003-cü il

Bakı şəhəri

(Çıxarış)

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin IV və VI hissələrini, “Konstitusiyaya Məhkəməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 66, 75, 76, 78, 80, 81, 83 və 85-ci maddələrini rəhbər tutaraq Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsi

QƏRARA ALDI:

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu Məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin Məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.

2. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinə tövsiyə olunsun ki, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 sayılı Fərmanına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəasının icrasını təxirə salınmadan təmin etsin.

3. Qərar dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

4. Qərar “Azərbaycan” qəzetində və “Azərbaycan Respublikası Məhkəməsinin Məlumatı”nda dərc edilsin.

5. Qərar qəttidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və yaxud rəsmi təfsir edilə bilməz.

Dərçi: 19 iyun 2003-cü il

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ

ƏMƏK
MƏCƏLLƏSİNİN KOMMENTARİYASI

NƏŞRİYYAT REDAKTORU

Fəxrəddin AĞAZADƏ

KOMPÜTER TƏRTİBATI:

Rahilə MƏMMƏDOVA

DİZAYNER:

Süleyman İSGƏNDƏROV

YIĞICILAR:

Təranə ALLAHVERDİYEVƏ

Fəridə MƏMMƏDOVA

Çapa imzalanmışdır: 10. 03. 2007.

Formatı 70X100 1/16.

Fiziki ç/v 55;

Şərti ç/v 77,55

Tirajı: 1000; Sifariş: 80

Qiyməti: 24 manat

Kitab "ADİLOĞLU" nəşriyyatında
nəşrə hazırlanmışdır.

Ünvan: Bakı şəh., Nizami küç., 96/12

Tel.: 498-68-25; faks: 498-08-14;

Web: www.adiloglu.az; E-mail: info@adiloglu.az

"TS" firmasının mətbəəsində hazır diapozitivlərdən
istifadə olunmaqla ofset üsulu ilə çap edilmişdir.

Ünvan: İ.Məmmədov, küç. 1051

Tel.: 418-68-25