

**Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində  
dəyişikliklər edilməsi haqqında**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU**

Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 94-cü maddəsinin I hissəsinin 16-cı bəndini rəhbər tutaraq qərara alır:

**I.** Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1999, № 4, maddə 213; 2001, № 3, maddə 143, № 6, maddə 362, № 11, maddələr 672, 679, № 12, maddə 731; 2002, № 1, maddə 2, № 5, maddə 241, № 6, maddə 328; 2003, № 1, maddələr 9, 23; 2004, № 1, maddə 10, № 2, maddə 57, № 3, maddə 133, № 6, maddə 413, № 7, maddə 505, № 9, maddə 672, № 12, maddə 981; 2005, № 3, maddə 151, № 4, maddə 278, № 7, maddə 560, № 10, maddə 874, № 11, maddə 1001, № 12, maddə 1094; 2006, № 3, maddələr 220, 222, № 5, maddə 385, № 11, maddə 923, № 12, maddələr 1004, 1025, 1030; 2007, № 5, maddələr 401, 437, № 6, maddə 560, № 8, maddə 756, № 11, maddələr 1049, 1053; 2008, № 3, maddə 156, № 7, maddələr 600, 602, № 10, maddə 887, № 11, maddə 960; 2009, № 2, maddə 48, № 5, maddə 294, № 6, maddə 399, № 12, maddələr 949, 969; 2010, № 2, maddələr 70, 75, № 4, maddə 275; 2011, № 1, maddə 11, № 2, maddələr 70, 71, № 6, maddə 464, № 7, maddə 598; 2012, № 11, maddə 1054; 2013, № 2, maddələr 89, 101, № 11, maddə 1268; 2014, № 2, maddə 92, № 10, maddə 1162, № 11, maddə 1339, № 12, maddə 1527; 2015, № 2, maddə 97, № 3, maddə 250, № 6, maddə 680; 2016, № 2 (I kitab), maddələr 190, 201, № 5, maddə 847, “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında” 2016-cı il 14 oktyabr tarixli 339-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu) aşağıdakı dəyişikliklər edilsin:

**1.1-ci maddəyə** aşağıdakı məzmununda ikinci abzas əlavə edilsin:  
“Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasından;”.

**2. 3-cü maddə** üzrə:

**2.1.** adı aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“Maddə 3. Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar” ;

**2.2.** 1-ci hissədə “mülkiyyətçinin” sözündən əvvəl “dövlət orqanı” sözləri əlavə edilsin;

**2.3.** aşağıdakı məzmununda 2-1-ci hissə əlavə edilsin:

“2-1. Ailə vəzifələri olan işçi – himayəsində olan uşaqlarla, eləcə də həkim məsləhət komissiyasının rəyinə əsasən qulluğa və köməyə həqiqətən ehtiyacı olan digər ailə üzvləri (atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları (o cümlədən övladlığa götürülənlər), doğma və ögey bacıları və qardaşları, nəvələri, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları) ilə münasibətdə ailə vəzifələri olan kişi və qadın işçi.”;

**2.4.3-cü hissəyə** aşağıdakı redaksiyada ikinci cümlə əlavə edilsin:

“Bu Məcəllənin məqsədləri üçün fiziki şəxs olan işəgötürən dedikdə hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs başa düşülür.”;

**2.5.** 5-1-ci hissədən “bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,” sözləri çıxarılsın;

**2.6.** 7-ci hissədə birinci halda “və” sözündən sonra mötərizədə “(və ya)” sözləri əlavə edilsin.

**2.7.** 9-cu hissəyə aşağıdakı redaksiyada 9-1-ci bənd əlavə edilsin:

“9-1. Ezamiyyət– işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçinin iş yerindən müəyyən olunmuş müddətə hər gün daimi yaşayış yerinə qayıtmaq imkanı olmadığı başqa yərə xidməti tapşırığı yerinə yetirmək və ya işgüzar səfər üçün getməsi.”.

**3.** 4-cü maddə üzrə:

**3.1.** 2-ci hissədə “öz evində” sözlərindən sonra “,habelə distant (məsafədən) iş və ya teleiş formasında” sözləri əlavə edilsin;

**3.2.** 3-cü hissədə “təşkilatlar” sözü “təşkilatların” sözü, “müəssisələrinə” sözü “müəssisələrinin elmi və pedaqoji işçilərinə” sözləri ilə əvəz edilsin.

**4.** 5-ci maddənin 2-ci hissəsində “qulluqçularına,” sözündən sonra “Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına, bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə” sözləri əlavə edilsin.

**5.** 6-cı maddə üzrə:

**5.1.** “c” bəndi çıxarılsın;

**5.2.** “ç” bəndində “fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə)” sözləri çıxarılsın;

**6.** 7-ci maddə üzrə:

**6.1.** 2-ci hissədə “Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,” sözləri çıxarılsın, “əmək münasibətləri” sözləri “Əmək münasibətləri” kimi verilsin və bu hissəyə aşağıdakı məzmununda abzas əlavə edilsin:

“Kəşfiyyat və əks-kəşfiyyat fəaliyyəti subyektlərinin mülki işçiləri ilə əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişinin əmək müqaviləsi bildirişlərinin elektron informasiya sistemində qeydiyyatı onları işə qəbul edən orqanlar tərəfindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına kağız və ya informasiya daşıyıcılarında təqdim etdikləri məlumatlar əsasında, “Dövlət sirri haqqında”, “Əməliyyat-axtarış fəaliyyəti haqqında” və “Kəşfiyyat və əks-kəşfiyyat fəaliyyəti haqqında” Azərbaycan Respublikası qanunlarının tələbləri nəzərə alınmaqla aparılır.”.

**6.2.** 2-1-ci hissə çıxarılsın.

**7.** 9-cu maddənin “b” bəndində “onu ləğv etmək” sözləri “ona xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin, “o” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda “ö” bəndi əlavə edilsin:

“ö) ezamiyyə xərcləri normaları və qaydalarına uyğun olaraq ezamiyyə xərcləri normalarından az olmayan məbləğdə ezamiyyə xərclərini almaq.”.

**8.** 10-cü maddənin “b” bəndində “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin.

**9.** 11-ci maddə üzrə:

**9.1.** 1-ci hissənin “b” bəndində “müqavilələrini ləğv etmək” sözləri “müqavilələrinə xitam vermək” sözləri ilə, “d” bəndində “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin;

**9.2.** 1-ci hissənin “g” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda “ğ” bəndi əlavə edilsin:

“ğ) işçiləri ezamiyyətə göndərmək.”.

**10.** 12-ci maddənin 1-ci hissəsi üzrə:

**10.1.** “ə” bəndində “müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə)” sözləri “dövlət qeydiyyatı sənədlərinə” sözləri ilə əvəz edilsin;

**10.2.** “h” bəndində “(bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla)” sözləri çıxarılsın.

**11.** 13-cü maddənin 1-ci hissəsində “hüquqlarından istifadə edə bilər” sözləri “hüquqlarına malikdirlər” sözləri ilə əvəz edilsin.

**12.** 14-cü maddənin 3-cü hissəsinin ikinci abzasında “səlahiyyətləri çərçivəsində” sözləri çıxarılsın.

**13.** 15-ci maddənin 2-ci hissəsində “səlahiyyəti çərçivəsində” sözləri çıxarılsın, “inzibati məsuliyyətə cəlb etmək” sözlərindən sonra “,əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən işəgötürənin, müəssisələrin və onların struktur bölmələrinin, avadanlıq və qurğuların işini dayandırmaq” sözləri əlavə edilsin.

**14.** 16-cı maddə üzrə:

**14.1.** 1-ci hissənin birinci cümləsində “cinsinə,” sözündən sonra “cinsi oriyentasiyasına,” sözləri, “ailə vəziyyətinə” sözlərindən sonra “və ailə vəzifələrinə” sözləri, “hər hansı” sözlərindən sonra “birbaşa və dolayı” sözləri əlavə edilsin, “milliyyətinə” sözü “etnik mənsubiyyətinə” sözləri ilə əvəz edilsin, “ictimai-sosial” sözləri çıxarılsın;

**14.2.** 2-ci hissədə “əlillərə,” sözündən sonra “ailə vəzifələri olan işçilərə,” sözləri əlavə edilsin.

**15.** 17-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsində “xitam veriləcəyi” sözlərindən sonra “və ya kollektiv müqavilədə müəyyən edilmiş güzəşt və imtiyazlardan məhrum ediləcəyi” sözləri əlavə edilsin;

**16.** 18-ci maddənin 1-ci hissəsinin ikinci cümləsində “məhdudlaşdırıla bilər” sözləri “məhdudlaşdırılır” sözü ilə əvəz edilsin.

**17.** 21-ci maddə üzrə:

**17.1.** maddənin adında “Müəssisələrdə” sözü “İşəgötürənin iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**17.2.** 1-ci hissəsində “Müəssisələrdə” sözü “İşəgötürənin iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**17.3.** 2-ci hissəsində “Müəssisənin mülkiyyətçisi, işəgötürəni” sözləri “Mülkiyyətçi, işəgötürən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**17.4.** 3-cü hissəsində “Müəssisələrdə” sözü “İşəgötürənin iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**18.** 25-ci maddə üzrə:

**18.1** 3-cü hissədə “müəssisədə” sözü “işəgötürənin iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**18.2** 4-cü hissədə “müəssisə daxilində” sözləri “işəgötürənin iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin.

**19.** 27-ci maddənin 1-ci hissəsində “aylıq” sözü çıxarılsın.

**20.** 28-ci maddə üzrə:

**20.1** 2-ci hissədə “Müəssisədə” sözü “İşəgötürənin iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**20.2** 3-cü hissəsinin birinci cümləsində “müəssisənin özündə” sözləri “işəgötürənin özü ilə” sözləri ilə, ikinci cümləsində “Müəssisənin filialında, nümayəndəliyində və ya digər müstəqil struktur bölmələrində” sözləri “Filialda, nümayəndəlikdə və ya digər müstəqil struktur bölmələrdə” sözləri ilə əvəz edilsin.

**21.** 29-cu maddənin ikinci cümləsində “Müəssisədə” sözü “İşəgötürənin iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**22.** 31-ci maddə üzrə:

**22.1.** 2-ci hissənin birinci abzasında “, bir qayda olaraq,” sözləri, j) bəndində “müəssisənin” sözü çıxarılsın, “a” bəndində “müəssisənin istehsal” sözləri “istehsalatın” sözü, “i” bəndində “müqaviləsi ləğv edilərkən” sözləri “müqaviləsinə xitam verilərkən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**22.2.** 3-cü hissəsində “müəssisənin” sözü “işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin.

**23.** 32-ci maddə üzrə:

**23.1.** 4-cü hissədə “Müəssisənin mülkiyyətçisinin” sözləri “Mülkiyyətçinin” sözü ilə, “müəssisə” sözü “işəgötürənin” sözü ilə, “müəssisədə” sözü “işəgötürən tərəfindən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**23.2.** 5-ci hissədə “Müəssisənin mülkiyyətçisi” sözləri “Mülkiyyətçi” sözü ilə əvəz edilsin;

**23.3.** 6-cı hissədə “Müəssisə” sözü “İşəgötürən” sözü ilə əvəz edilsin, “halda” sözü çıxarılsın, “ləğv olunduğu və ya” sözlərindən sonra “onun rəhbərlik etdiyi müəssisə” sözləri, “təşkil olunduğu” sözlərindən sonra “hallarda” sözü əlavə edilsin;

**23.4.** 7-ci hissədə “müəssisənin bütün işçilərinə” sözləri “bütün işçilərə” sözləri ilə əvəz edilsin.

**24.** 36-cı maddə üzrə:

**24.1.** birinci hissəsinin a) bəndində “və həmkarlar ittifaqlarının ümumölkə (ölkə) birliyi arasında” sözləri “,həmkarlar ittifaqlarının ümumrespublika (respublika) birliyi və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanı (birliyi)” sözləri ilə əvəz edilsin;

**24.2.** ikinci hissəsində “Baş,” sözü çıxarılsın.

**25.** 38-ci maddə üzrə:

**25.1.** 2-ci hissənin a) bəndində “müəssisələrin” sözü “işəgötürənlərin” sözü ilə, g) bəndində “müəssisələrdə” sözü “istehsalat sahələrində” sözləri ilə, x) bəndində “müəssisənin bağlanması” sözləri

“işəgötürənin ləğv edilməsi” sözləri ilə, i) bəndində “müəssisələrə” sözü “işəgötürənlərə” sözü ilə əvəz edilsin;

**25.2.** 2-ci hissənin “j” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergüli işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda “k” bəndi əlavə edilsin:  
“k) ailə vəzifələri olan işçilər üçün uşağa qulluq və ailəyə kömək göstərilməsi üzrə müəssisə və xidmətlərin yaradılması.” .

**26.** 40-cı maddənin 2-ci hissəsində “müəssisələrin işəgötürənlərinin” sözləri “işəgötürənlərin” sözü ilə əvəz edilsin.

**27.** Aşağıdakı məzmununda 41-1-ci maddə əlavə edilsin:  
“Maddə 41-1. Sosial və iqtisadi məsələlər üzrə komissiya

Ölkədə sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini təmin etmək, sosial sabitliyi qorumaq, kollektiv danışıqların aparılması və Baş kollektiv sazişin layihəsinin hazırlanması üzrə işləri əlaqələndirmək, sosial təminat sahəsində normativ hüquqi aktların layihələrinin hazırlanması ilə bağlı məsləhətləşmələr aparmaq və tərəflərin mövqelərini razılaşdırmaq və sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşdırılmış ümumi prinsiplərini müəyyən etmək üçün təkliflər vermək məqsədilə tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin, ümumrespublika həmkarlar ittifaqları birliyinin və ümumrespublika işəgötürənlər birliyinin birgə qərarı ilə bərabər sayılı səlahiyyətli nümayəndələrindən ibarət ölkə üzrə daimi fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasında Sosial və İqtisadi Məsələlər üzrə Üçtərəfli Komissiya yaradılır.”.

**28.** 44-cü maddənin 3-cü hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin:  
“3. Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunur. Müqavilənin bütün səhifələrini tərəflər imzalayır. Son səhifə işəgötürənin möhürü ilə təsdiq edilir. Müqavilənin bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır. İşçinin əmək müqaviləsinin nüsxəsini alması işəgötürəndə saxlanılan nüsxədə bu bərədə müvafiq qeydi imzalaması ilə təsdiq edilməlidir.”.

**29.** 45-ci maddə üzrə:

**29.1.** 5-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda cümlə əlavə edilsin:

“Bu hal 5 il və ya ondan artıq müddətə bağlanmış əmək müqavilələrinə bu Məcəllənin 68.2.3-cü maddəsi ilə xitam verilmədiyi hallarda tətbiq edilir.” ;

**29.2.** aşağıdakı məzmununda 6-cı hissə əlavə edilsin:

“Bu maddənin 5-ci hissəsi iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunan əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə bağlanmış müddətli əmək müqavilələrinə şamil edilmir.”.

**30.** 46-cı maddənin 5-ci hissənin birinci cümləsində “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinə” sözü, “edilə və ya” sözləri “edilməsi və” sözü ilə əvəz edilsin.

**31.** 47-ci maddə üzrə:

**31.1.** birinci abzasında “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinin” sözü, “bağlanıla bilər” sözləri “bağlanılmasına yol verilir” sözləri ilə əvəz edilsin;

**31.2.** “a” bəndində “işçi” sözü “şəxs” sözü ilə əvəz edilsin;

**31.3.** “ə” bəndində “bu Məcəllənin 6-cı maddəsinin «c» bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla” sözləri çıxarılsın;

**31.4.** “ə” bəndindən sonra aşağıdakı məzmununda “ə-1” bəndi əlavə edilsin:

“ə-1) əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunduqda;”.

**31.5.** “f” bəndində “tərəflərin” sözündən əvvəl “iş və ya göstərilən xidmət daimi xarakterə malik olmadıqda” sözləri əlavə edilsin.

**32.** 48-ci maddə üzrə:

**32.1.** 3-cü hissədə “əmək müqaviləsi bağlanıla bilər” sözləri “əmək müqaviləsinin bağlanılmasına yol verilir” sözləri ilə əvəz edilsin;

**32.2.** 5-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda üçüncü abzas əlavə edilsin:

“İşçinin əmək və sosial hüquqları ilə bağlı təminatlarının və güzəştlərinin təmin edilməsi məqsədilə əmək münasibətləri ilə əlaqəli digər sənədlər (himayəsində olan ailə üzvlərinin sayı, əlillik, müharibə veteranı, məcburi köçkün statusu və s. barədə) işçi tərəfindən könüllü olaraq təqdim olunur.”.

**33.** 49-cu maddə üzrə:

**33.1.** 1-ci hissədə “Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,” sözləri çıxarılsın və “əmək müqaviləsinin” sözləri “Əmək müqaviləsinin” kimi verilsin;

**33.2.** 3-cü hissədə birinci abzas çıxarılsın.

**33.3.** aşağıdakı məzmununda 5-ci hissə əlavə edilsin:

“5. Bu maddənin birinci hissəsinin tələblərini pozan, əmək müqaviləsi bağlandıqda, əmək münasibətləri prosesində işçinin əmək müqaviləsində hər hansı dəyişiklik (əmək haqqının artırılması, tərəflərin razılığı ilə əlavə şərtlərin müəyyən edilməsi və s.) edildikdə və ya əmək müqaviləsinə xitam verildikdə bununla bağlı bildirişlərin elektron informasiya sistemində daxil edilməsini təmin etməyən işəgötürənlər qanunla müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.”.

**34.** 50-ci maddə üzrə:

**34.1.** 1-ci hissədə “ edə bilər” sözləri “edir” sözü ilə əvəz edilsin;

**34.2.** 2-ci hissədə “bir qayda olaraq” sözləri çıxarılsın;

**34.3.** 3-cü hissədə “keçirilə bilər” sözləri “keçirilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**35.** 53-cü maddənin 3-cü hissəsi çıxarılsın.

**36.** 55-ci maddənin birinci abzası birinci hissə hesab edilsin və bu maddəyə aşağıdakı məzmununda 2-ci hissə əlavə edilsin:

“2. Əmək funksiyalarının işçinin öz evində, habelə distant (məsafədən) iş və ya teleiş formasında yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar əmək şəraitinin əlavə şərtləri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində müəyyən edilir.”.

**37.** 56-cı maddə üzrə:

**37.1.** 1-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin:

“Bu halda istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti işəgötürən tərəfindən əsaslandırılmalı, əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə və sui-istifadə hallarına yol verilməməli, əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi qərəzli və qeyri-obyektiv xarakter daşmamalıdır.”;

**37.2.** 2-ci hissədə “68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində” sözləri “68.2.4-cü maddəsində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**37.3.** 3-cü hissədə “əmək müqaviləsinə” sözlərindən sonra “bu əsasla” sözləri əlavə edilsin;

**37.4.** 4-cü hissənin birinci cümləsində “işçi çalışan müəssisədə” sözləri “işçisi olan işəgötürənlərdə” sözləri ilə əvəz edilsin, ikinci cümləsində “görə bilər” sözləri “görür” sözü ilə əvəz edilsin.

**38.** 58-ci maddənin 6-cı hissəsində “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**39.** 59-cu maddədə “həvalə etmək” sözləri “müəyyən etmək, peşə və ya vəzifəsinin adını dəyişmək” sözləri ilə əvəz edilsin.

**40.** 61-ci maddənin 3-cü hissəsinin birinci cümləsində “edilə bilər” sözləri “edilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**41.** 62-ci maddə üzrə:

**41.1.** 1-ci hissənin “ç” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda “d”, “e”, “ə” və “f” bəndləri əlavə edilsin:

“d) müəyyən olunmuş qaydada əməyin mühafizəsi üzrə təlim keçməkdən və biliyinin yoxlanılmasından boyun qaçırdıqda;

e) icbari tibbi müayinə ilə bağlı verilmiş tibbi rəydə əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə əks göstərişlər aşkar edildikdə;

ə) əmək vəzifələrinin pozulması halının araşdırılmasına işçinin maneçilik yaratmaq imkanı olduqda;

f) bu Məcəllə ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qadağan edilən işçi əmək funksiyasını kobud şəkildə pozduqda.”;

**41.2.** aşağıdakı redaksiyada 6-cı hissə əlavə edilsin:

“6. İşçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddət hər bir konkret halda yol verilən pozuntunun xarakteri, onun aradan qaldırılması imkanları və işçinin bununla bağlı nəticə çaxaraq hərəkətlərindən (hərəkətsizliyindən) asılı olaraq işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir və bu müddətin vaxtından əvvəl ləğv edilməsinə yol verilir.”.

**42.** 63-cü maddə üzrə:

**42.1.** 1-ci hissənin birinci cümləsində “Müəssisənin mülkiyyətçisi” sözləri “Mülkiyyətçisi” sözü ilə əvəz edilsin, ikinci cümləsində “70, 73 və 75-ci” rəqəmləri “68.2.2, 68.2.3 və 68.2.7-ci” rəqəmləri, “müqavilələri” sözü “müqavilələrinə” sözü, “ləğv edilə” sözləri “ xitam verilə” sözləri ilə əvəz edilsin;

**42.2.** 2-ci hissədə “müəssisənin işəgötürəninin (rəhbərinin)” sözləri “işəgötürənin (rəhbərin)” sözləri, “68-ci maddəsinin «ç» bəndi” sözləri “68.2.5-ci maddəsi” sözləri ilə əvəz edilsin;

**42.3.** 3-cü hissənin birinci cümləsində “müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi” sözləri “əmək müqavilələrinə kütləvi şəkildə xitam verilməsi” sözləri əvəz edilsin, ikinci cümləsindən “müəssisədə” sözü çıxarılsın.” ;

**42.4.** “Qeyd” hissəsinin birinci abzasında “müqavilələrinin” sözü “müqavilələrinə” sözü ilə, “ləğv edilməsi” sözləri “xitam verilməsi” sözləri ilə, “müvafiq müəssisəyə” sözləri “mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar” sözləri ilə, dördüncü abzasında “70, 73 və 75-ci” rəqəmləri “68.2.2, 68.2.3 və 68.2.7-ci” rəqəmləri ilə, “müqavilələrinin ləğv edilməsi” sözləri “müqavilələrinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin.

**43.** 65-ci maddə üzrə:

**43.1.** 2-ci hissənin birinci cümləsi çıxarılınsın;

**43.2.** 5-ci hissənin birinci cümləsində “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**44.** 67-ci maddə üzrə:

**44.1.** 1-ci hissədə “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “70-ci maddəsinin «c» bəndinə” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin c) və ç) bəndlərinə” sözləri, “ləğv edilə” sözləri “xitam verilə” sözləri ilə əvəz edilsin;

**44.2.** 4-cü hissədə “müqavilələri ləğv edilə” sözləri “müqavilələrinə xitam verilə” sözləri ilə əvəz edilsin;

**44.3.** 6-cı hissədə “müqaviləsi ləğv edilən” sözləri “müqaviləsinə xitam verilən” sözləri ilə əvəz edilsin.

**45.** 67-1-ci maddənin 5-ci hissəsində “müqaviləsinin” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “70-ci maddəsinin “c” bəndinə” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin c) və ç) bəndlərinə” sözləri ilə, “ləğv edilməsi” sözləri “xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin.

**46.** 68-ci maddə aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“68.1. Əmək müqaviləsinə yalnız bu maddədə müəyyən edilmiş əsaslarla xitam verilə bilər.

68.2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

68.2.1. işçinin təşəbbüsü;

68.2.2. işəgötürənin təşəbbüsü:

a) işəgötürənin ləğv edilməsi dövlət qeydiyyatına alındıqda;

b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;

c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə bu Məcəllənin 65-ci maddəsinə əsasən yaradılan attestasiyası komissiyası tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;

ç) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə bu Məcəllənin 67-1-ci maddəsinə uyğun olaraq praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;

d) 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;

e) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;

ə) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.

68.2.3. əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;

68.2.4. əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;

68.2.5. mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar (bu Məcəllənin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər);

68.2.6. tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar:

a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;

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

c) əvvəllər işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə;



ç) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə dayanıqlı itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə və əmək zamanətinə və ya fərdi reabilitasiya proqramına uyğun olaraq onun digər uyğun iş yeri ilə təmin edilməsi mümkün olmadıqda;

d) işçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;

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

ə) saxta sənədlər əsasında işə qəbul edildikdə.

f) işçi vəfat etdikdə, habelə məhkəmə tərəfindən xəbərsiz itkin düşmüş hesab edildikdə və ya ölmüş elan edildikdə.

68.2.7. tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar:

a) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin və ya tibbi-sosial ekspert komissiyasının müvafiq rəyinə görə;

b) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;

c) 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;

ç) bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmayan tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.”.

**47.** 69-cu maddə üzrə:

**47.1.** maddənin adında “müqaviləsinin” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “ləğv edilməsi” sözləri “xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin;

**47.2.** 1-ci hissədə “müqaviləsinəni ləğv edər” sözləri “müqaviləsinə xitam verər” sözləri ilə əvəz edilsin;

**47.3.** 3-cü hissədə “başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda,” sözləri çıxarılsın, “müqaviləsi ləğv edilə bilər” sözləri “müqaviləsinə xitam verilir” sözləri ilə əvəz edilsin;

4-cü hissənin birinci cümləsində “müqaviləsinəni ləğv etmək” sözləri “müqaviləsinə xitam vermək” sözləri ilə, ikinci cümləsində “müqaviləsi ləğv edilər” sözləri “müqaviləsinə xitam verilər” sözləri ilə, dördüncü cümləsində “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “ləğv edildikdən” sözləri “xitam verildikdən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**47.4.** 5-ci hissədə “əsasla” sözü “qaydada” sözü ilə, “müqaviləsinin ləğv edilməsinə” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsinə” sözləri əvəz edilsin;

**47.5.** 6-cı hissənin birinci cümləsində “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə, ikinci cümləsində “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin;

**47.6.** 7-ci hissədə “müqaviləsinəni ləğv etməyə” sözləri “müqaviləsinə xitam verməyə” sözləri ilə əvəz edilsin.

**48.** 70-ci maddə çıxarılsın.

**49.** 71-ci maddə üzrə:

**49.1.** maddənin adında “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “ləğv edilərkən” sözü “ xitam verilərkən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**49.2.** 2-ci hissədə “70-ci maddəsinin «ç» bəndində” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin «d» bəndində” sözləri, “müqaviləsinin ləğv edilməsinə” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsinə” sözləri ilə əvəz edilsin;

**49.3.** 3-cü hissədə “70-ci” rəqəmi “68.2.2-ci” rəqəmi, “müqaviləsinin ləğv edilməsinin” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsinin” sözləri ilə əvəz edilsin.

**50.** 72-ci maddənin “f” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda “g” bəndi əlavə edilsin: “g) konfidensial hesab edilən xüsusi kateqoriyalı fərdi məlumatların açıqlanması.”.

**51.** 74-cü maddə üzrə:

**51.1.** maddənin adında “verilməsinin əsasları” sözləri “ verilməsi qaydası” sözləri ilə əvəz edilsin;

**51.2.** 1-ci hissə çıxarılsın;

**51.3.** 2-ci hissənin birinci cümləsində “Əgər qanunsuz” sözləri “Qanunsuz” kimi verilsin, ikinci cümləsində “71-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər” sözləri “68.2.6-cı maddəsinin “b” bəndinə əsasən xitam verilir” sözləri ilə əvəz edilsin;

**51.4.** “Qeyd” hissəsi çıxarılsın;

**51.5.** aşağıdakı redaksiyada 3-cü hissə əlavə edilsin:

“3. Bu Məcəllənin 68.2.6-cı maddəsinin ç) bəndində göstərilən əmək qabiliyyətinin dayanıqlı itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin dayanıqlı itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə işçiye müvafiq dərəcədə əlillik qrupu və ya 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq qabiliyyətinin və ya imkanlarının dayanıqlı itirilməsi başa düşülməlidir. Əmək qabiliyyətinin 6 aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla onlara ilk 14 gün üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgötürənin vəsaiti, qalan günlər üçün isə məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müavinət ödənilir. Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınır.”.

**52.** 75-ci maddə üzrə:

**52.1.** maddənin adında “verilməsinin tənzimlənməsi” sözləri “verilməsi qaydası” sözləri ilə əvəz edilsin;

**52.2.** 1-ci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“1. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində ona xitam verilməsinin bu Məcəllənin 68.2.1—68.2.6-cı maddələrində nəzərdə tutulan əsaslarından fərqli olan əlavə əsaslar müəyyən edilə bilər.”;

**52.3.** 2-ci hissə çıxarılsın;

**52.4.** 3-cü hissədə “uyğun olanını” sözlərindən sonra “qarşılıqlı razılıq olduqda” sözləri əlavə edilsin.

**53.** 76-cı maddə üzrə:

**53.1.** maddənin adında “müqaviləsinin ləğv edilməsinə” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsinə” sözləri ilə əvəz edilsin;

**53.2.** 1-ci hissədə “68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində” sözləri “68.2.1—68.2.7-ci maddələrində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**53.3.** 2-ci hissədə “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin.

**54.** 77-ci maddə üzrə:

**54.1.** 1-ci hissədə “70-ci maddəsinin “b” bəndi” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin “b” bəndi” sözləri ilə, “əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən” sözləri “əmək müqaviləsinə xitam verilməzdən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**54.2.** 3-cü hissədə “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “70-ci maddəsinin” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin” sözləri ilə, “ləğv edilərkən” sözləri “xitam verilərkən” sözləri ilə, dörd halda “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin;

**54.3.** 4-cü hissədə beş halda “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin;

**54.4.** 7-ci hissənin birinci cümləsində “68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c», 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «a» və «c» bəndləri” sözləri “68.2.4-cü maddəsi, 68.2.6-cı maddəsinin «a» və «ç» bəndləri” sözləri, “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə, ikinci cümləsində “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə, üçüncü cümləsində “68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “ç” bəndi” sözləri “68.2.5-ci maddəsi” sözləri ilə, “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin;

**54.5.** 8-ci hissədə “həmin müəssisədə” sözləri “öz iş yerlərində” sözləri ilə, “müəssisədə” sözü “işəgötürənlərdə” sözü ilə əvəz edilsin;

**54.6.** 9-cu hissənin birinci cümləsində “müəssisənin ləğvi” sözləri “ləğvetmə ilə əlaqədar işəgötürənin fəaliyyətinin dayandırılması” sözləri ilə, “mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisədə” sözləri “işəgötürəndə” sözü ilə əvəz edilsin, ikinci cümləsində iki halda “müəssisədə” sözü “işəgötürəndə” sözü ilə əvəz edilsin.

**55.** 78-ci maddənin 2-ci hissəsinin altıncı abzasında “müəssisədə” sözü “işəgötürənlə əmək münasibətində olarkən” sözləri ilə əvəz edilsin.

**56.** 79-cu maddə üzrə:

**56.1.** maddənin adında “müqaviləsinin ləğv olunması” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin;

**56.2.** 1-ci hissənin birinci abzasında “İşəgötürən tərəfindən” sözləri “Aşağıdakı hallarda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qadağandır” sözləri ilə, üçüncü abzasında “müəssisə” sözü “iş yeri” sözü ilə əvəz edilsin;

**56.3.** 1-ci hissənin səkkizinci abzası aşağıdakı redaksiyada verilsin:

**56.4.** “bu Məcəllənin 68.2.2-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin.”;

**56.5.** 2-ci hissədə “70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin «a» bəndi, 68.2.3-cü və 68.2.6-cı maddələri” sözləri ilə əvəz edilsin.

**57.** 80-ci maddə üzrə:

**57.1.** maddənin adında “müqaviləsinin” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “ləğvi” sözü “xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz olunsun;

**57.2.** 1-ci hissədə “70-ci maddəsinin b) və ç) bəndlərində” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin b) və d) bəndlərində” sözləri, “müqaviləsi müəssisədə fəaliyyət göstərən” sözləri “müqaviləsinə həmin” sözləri ilə, “ləğv edilir” sözləri “xitam verilir” sözləri ilə əvəz edilsin;

**57.3.** 2-ci hissədə “müqaviləsinin” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “ləğv etmək” sözləri “xitam vermək” sözləri ilə əvəz edilsin, “müəssisənin” sözü çıxarılsın;

**57.4.** 3-cü hissədə “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinə” sözü ilə, “ləğv edilərkən” sözləri “xitam verilərkən” sözləri ilə əvəz edilsin.

**58.** 83-cü maddə üzrə:

**58.1.** 1-ci hissədə “onun ləğv edilməsinin” sözləri “ona xitam verilməsinin” sözləri ilə, “68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində” sözləri “68.2-ci maddəsində” sözləri ilə, “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə, “rəsmiləşdirilməlidir” sözü “rəsmiləşdirilməli və əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişi əmək müqaviləsinə xitam verildiyi tarixdən gec olmayaraq elektron informasiya sistemində daxil edilməlidir” sözləri ilə əvəz edilsin;

**58.2.** 2-ci hissədə “müəssisənin” sözü çıxarılsın, “pul əvəzi” sözləri “kompensasiya” sözü ilə əvəz edilsin, “möhürü” sözündən sonra “(möhür olmadıqda imzası, VÖEN-i qeyd edilməklə)” sözləri əlavə edilsin.

**58.3.** Aşağıdakı redaksiyada 3-cü hissə əlavə edilsin:

“3. Müddətli əmək müqavilələrinin iki aydan az müddətə bağlandıqı hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) əmək müqaviləsinə xitam verildiyi tarixdən 2 aydan çox qabaqcadan verilməsinə yol verilmir .”.

**59.** 84-cü maddə üzrə:

**59.1.** maddənin adında “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin;

**59.2.** 1-ci hissəsinin birinci abzasında “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə, beşinci abzasında “müqaviləsinin ləğv edilməsinin” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsinin” sözləri ilə əvəz edilsin, beşinci abzasda “əsas” sözündən sonra “nəzərdə tutulmuş bu Məcəllənin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi” sözləri əlavə edilsin, altıncı abzasında “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin, altıncı abzasında “nəzərdə tutulmuş bu Məcəllənin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi” sözləri çıxarılsın, yeddinci abzasında “müqaviləsi ləğv edilən” sözləri “müqaviləsinə xitam verilən” sözləri ilə, səkkizinci abzasında “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin;

**59.3.** 3-cü abzasında “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə, “edilə bilər” sözləri “edilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**60.** 85-ci maddə üzrə:

**60.1.** 1-ci hissəsinin birinci cümləsində “kompüter vasitəsi ilə xüsusi proqramla” sözləri “xüsusi proqram təminatı vasitəsilə elektron qaydada” sözləri ilə, ikinci cümləsində “kompüter vasitəsi ilə” sözləri

“xüsusi proqram təminatı vasitəsilə elektron qaydada” sözləri ilə, “vurulmalıdır” sözü “vurulmalı, möhür olmadığı halda işəgötürən VÖEN-i qeyd edilməklə imza etməlidir” sözləri ilə əvəz edilsin;

**60.2.** 3-cü hissədə “kompüter proqramları vasitəsilə” sözləri “xüsusi proqram təminatı vasitəsilə elektron qaydada” sözləri ilə əvəz edilsin.

**61.** 86-cı maddə üzrə:

**61.1.** 2-ci hissədə “Müəssisə ləğv edildikdə” sözləri “Ləğvetmə ilə əlaqədar” sözləri ilə əvəz edilsin;

**61.2.** 3-cü hissədə “müqaviləsinin ləğv edilməsi” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin.

**62.** 87-ci maddənin 2-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“2. İşəgötürən bütün işçilərin əmək kitabçasında onların işə qəbul edildiyi və ya başqa daimi işə keçirildiyi vaxtdan 5 gündən gec olmayaraq müvafiq qeydləri yazmalıdır. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı qeyd əmək kitabçasında əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün aparılır.”.

**63.** 88-ci maddənin 2-ci hissəsinin birinci cümləsində “göndərə bilər” sözləri “göndərir” sözü ilə əvəz edilsin.

**64.** 90-cı maddənin 1-ci hissəsində “Bir qayda” sözləri “Normal iş vaxtı” sözləri ilə əvəz edilsin, “istirahət günü” sözlərindən sonra “(şənbə və bazar günləri)” sözləri əlavə edilsin.

**65.** 91-ci maddənin 1-ci hissəsində “edilə bilər” sözləri “edilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**66.** 94-cü maddə üzrə:

**66.1.** 4-cü hissə çıxarılsın;

**66.2.** aşağıdakı məzmununda 4-1-ci hissə əlavə edilsin:

“4-1. Boş vəzifə (peşə) yarandıqda və əvvəllər natamam iş vaxtını yaradan zəruri amillər dəyişdikdə işçinin tam iş vaxtında çalışması üçün işəgötürən tədbir görməlidir.”.

**67.** 95-ci maddə üzrə:

**67.1.** 1-ci hissədə “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin;

**67.2.** 3-cü hissədə “ müəssisələrində” sözü “sahələrində” sözü əvəz edilsin.

**68.** 96-cı maddə üzrə:

**68.1.** ikinci hissədə “müəssisədə” sözü çıxarılsın;

**68.2.** aşağıdakı redaksiyada 4-cü hissə əlavə edilsin:

“4. İş vaxtının cəmlənmiş uçuotu tətbiq edilən iş rejimləri barədə ümumi qaydalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.”.

**69.** 98-ci maddəyə aşağıdakı məzmununda 3-cü hissə əlavə edilsin:

“3. Növbəli iş rejimi təşkil edilərkən və gecə növbəsinə işə təyin edilərkən, işçilərin xüsusi ehtiyacları, o cümlədən ailə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar

ehtiyacları, əsaslandırıldıqda və praktiki cəhətdən mümkün olduqda nəzərə alınmalıdır.”.

**70.** 99-cu maddənin 4-cü hissəsi çıxarılınsın.

**71.** 101-ci maddənin 1-ci hissəsinin b) bəndində “müəssisələrində” sözü “xidmət sahələrində” sözləri ilə əvəz edilsin.

**72.** 103-cü maddə üzrə:

**72.1.** 2-ci hissədə “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin;

**72.2.** 5-ci hissənin ikinci cümləsində “edə bilər” sözləri “edir” sözü ilə əvəz edilsin.

**73.** 105-ci maddə üzrə:

**73.1.** 2-ci hissədə “Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü” sözlərindən sonra “Dövlət müstəqilliyi günü” sözləri əlavə edilsin;

**73.2.** 3-cü hissəsində “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**74.** 107-ci maddədə “müəssisələri” sözü “sahələri” sözü ilə əvəz edilsin.

**75.** 108-ci maddə üzrə:

**75.1.** 1-ci hissəsində “göstərilən” sözündən sonra “bilavasitə” sözü əlavə edilsin.

**75.2.** 2-ci hissəsində “müəssisələrdə” sözü “işçilər üçün” sözü ilə əvəz edilsin.

**76.** 111-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsində “əmək haqqı” sözlərindən sonra “və ya müəyyən hissəsi” sözləri əlavə edilsin;

**77.** 114-cü maddə üzrə:

**77.1.** 3-cü hissənin b) bəndində “müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə” sözləri “rəhbər işçilərə və mütəxəssislərə” sözləri ilə əvəz edilsin;

**77.2.** 5-ci hissədə “,bir qayda olaraq,” sözləri çıxarılınsın;

**77.3.** 6-cı hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“6. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri ümumxalq hüzn günü və səsvermə günü məzuniyyət günləri hesab edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti bu günlərin sayı qədər uzadılır. Bu halda Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə və bu hal əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf etdikdə məzuniyyətin müddəti üst-üstə düşən günlərin sayı qədər uzadılır.”.

**78.** 116-cı maddənin ikinci hissəsinin birinci cümləsində “bir müəssisədə” sözləri çıxarılınsın.

**79.** 117-ci maddənin 1-ci hissəsində “yaşda” sözü “yaşadək” sözü ilə əvəz edilsin.

**80.** 120-ci maddə üzrə:

**80.1.** maddənin adında “Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi” sözləri “Xüsusi” sözü ilə əvəz edilsin;

**80.2.** mətnində “Azərbaycan Respublikasının azadlığı” sözlərindən əvvəl “Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün, müstəqilliyinin və konstitusiya quruluşunun müdafiəsi, 1990-cı ilin 20 Yanvar hadisələri, Çernobil AES-də hərbi xidmət və hərbi xidmət vəzifələrini yerinə yetirilməsi səbəbindən əlil olmuş işçilərə, Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü uğrunda aparılan döyüş əməliyyatlarında iştirak etdiyinə görə müharibə veteranı adı almış işçilərə, başqa ölkələrin ərazisində gedən məhəlli müharibələrdə və hərbi münaqişələrdə hərbi birləşmələrin tərkibində iştirak etmiş işçilərə,” sözləri əlavə edilsin, “alan” sözü “almış” sözü ilə əvəz edilsin.

**81.** 122-ci maddə üzrə:

**81.1.** 1-ci və 2-ci hissələrdə “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin;

**81.2.** 6-cı hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“6. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir.”.

**82.** 123-cü maddənin 2-ci hissəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin:

“Bu halda işçinin aylıq orta əmək haqqı minimum aylıq əmək haqqının 4 mislindən az olduqda hesablamada aylıq orta əmək haqqı, çox olduqda isə minimum aylıq əmək haqqının 4 mislindən az olmamaqla aylıq orta əmək haqqının 50 faizi tətbiq edilir.”.

**83.** 124-cü maddənin 8-ci hissəsində “oluna bilər” sözləri “olunur” sözü ilə əvəz edilsin.

**84.** 125-ci maddəyə aşağıdakı məzmununda 3-cü hissə əlavə edilsin:

“3. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəl hissəsinin müddəti doğuş gözlənilən gündən uşağın faktiki doğulduğu günədək ötən günlər qədər ödənişli olaraq uzadılır və bu halda məzuniyyətin doğuşdan sonrakı hissəsi qısaltılmışdır.”.

**85.** 129-cu maddənin 2-ci hissəsində “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**86.** 130-cu maddənin “b” bəndində “arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan” sözləri “hamiləliyə və doğuşa görə arvadı məzuniyyətdə olan” sözləri ilə, “ğ” bəndində “müəssisədən” sözü “iş yerindən” sözləri ilə əvəz edilsin, “i” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda “j” bəndi əlavə edilsin:

“j) əsas və ya əlavə iş yerində ezamiyyətə gedən işçiyə - müvafiq olaraq əlavə və ya əsas iş yerində ezamiyyətə müddətində.”.

**87.** 131-ci maddə üzrə:

**87.1.** 2-ci və 3-cü hissələrdə “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin;

**87.2.** 5-ci hissədə “, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə” sözləri “məktəblərdə yay tətili dövründə və ya işəgötürənin razılığı ilə tədris ili ərzində” sözləri ilə əvəz edilsin.

**88.** 132-ci maddənin 2-ci hissəsində “, habelə azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət” sözləri çıxarılsın.

**89.** 133-cü maddə üzrə:

**89.1.** 3-cü hissənin birinci abzası aşağıdakı redaksiyada verilsin:  
“3. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti onların arzusu ilə əlverişli vaxtda verilir.”;  
**89.2.** 3-cü hissədə onuncu abzasın sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda on birinci abzas əlavə edilsin:  
“əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyən işçilərə.”;  
**89.3** 4-cü hissədə “Müəssisədə” sözü “İş yerində” sözü ilə əvəz edilsin.

**90.** 134-cü maddə üzrə:

**90.1.** 1-ci hissə aşağıdakı verilsin:  
“1. Əmək məzuniyyəti və ya onun bir hissəsi işəgötürənin və ya işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər.”;  
**90.2.** 2-ci hissədə “Əmək məzuniyyətinin” sözlərindən sonra “və ya onun bir hissəsinin” sözləri əlavə edilsin;  
**90.3.** aşağıdakı məzmununda 4-1-ci hissə əlavə edilsin:  
“4-1. Bu maddənin 3-cü və 4-cü hissələrində göstərilən hallar istisna olmaqla əsas məzuniyyətin növbəti iş və ya təqvim ilinə keçirilməsinə yol verilmir.”.

**91.** 135-ci maddə üzrə:

**91.1.** 1-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda cümlə əlavə edilsin:  
“Təqvim və ya iş ili ərzində işçi başqa vaxta keçirilməmiş əsas məzuniyyətdən mütləq istifadə etməlidir.”;  
**91.2.** 2-ci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin:  
“2. Növbəti iş və ya təqvim ilinə keçirilərək istifadə edilməmiş əsas məzuniyyət günlərinə görə kompensasiya bu Məcəllənin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada ödənilir.”.

**92.** 136-cı maddənin 2-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin:  
“2. İşçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115-ci və 116-cı maddələrinin hər birində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, hər iki maddə üzrə, lakin bu maddələrin ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir.”.

**93.** 137-ci maddənin 4-cü hissəsində “keçirilə bilər” sözləri “keçirilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**94.** 138-ci maddə üzrə:

**94.1.** 1-ci hissədə “Bütün” sözü “Bu maddənin üçüncü hissəsində müəyyən edilmiş hal istisna olmaqla, bütün” sözləri ilə əvəz edilsin;  
**94.2.** Aşağıdakı məzmununda 3-cü hissə əlavə edilsin:  
“3. İşəgötürənin şifahi və ya yazılı xəbərdarlığından sonra işçi əmək məzuniyyətinin növbəlilik cədvəlinə və əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydasına riayət etməyərək əmək məzuniyyətindən istifadə etmək üçün işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmədikdə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə müvafiq iş ilinin əmək məzuniyyətinə göndərilə bilər.”.

**95.** 140-cı maddə üzrə:



**95.1.** 1-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci abzas əlavə edilsin:

**95.2.** “Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən qismən ödənişli sosial məzuniyyət və digər üzürlü səbəbdən işçinin məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayında əmək haqqı tam olmadıqda bu aylar əmək haqqı olan əvvəlki yaxın tam aylarla əvəz olunur.”;

**95.3.** 2-ci hissədə “işləyib” sözü “əmək münasibətində olub” sözləri, “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin;

**95.4.** 3-cü hissənin birinci cümləsində “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin;

**95.5.** 4-cü hissədə “pul əvəzi” sözləri “kompensasiya” sözü ilə əvəz edilsin;

**95.6.** 5-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci abzas əlavə edilsin:  
“Əmək müqavilələrində və ya kollektiv müqavilədə məzuniyyətə çıxan işçilər üçün növbəti əmək haqqı və ya avans verilən gündən gec olmayaraq məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri müəyyən edilə bilər.”.

**96.** 141-ci maddənin 1-ci hissəsində “müəssisədə” sözü “iş yerlərində” sözü ilə, “müəssisənin” sözü “işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin.

**97.** 143-c maddə üzrə:

**97.1.** 1-ci hissədə “, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin a) və ç) bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən çıxarılma halları istisna olmaqla qalan hallarda” sözləri çıxarılsın;

**97.2.** 2-ci hissədə “pul əvəzi” sözləri “kompensasiya” sözü ilə əvəz edilsin;

**98.** 144-cü maddə üzrə:

**98.1.** maddənin adında “pul əvəzinin” sözləri “kompensasiyanın” sözü ilə əvəz edilsin;

**98.2.** 2-ci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“2. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən onun səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündək bu Məcəllənin 134-cü maddəsinin üçüncü və dördüncü hissələrinə uyğun olaraq növbəti iş və ya təqvim illərinə keçirilərək istifadə edilməmiş əsas məzuniyyət günlərinə görə kompensasiya ödənilməlidir.”.

**98.3.** 3-cü hissədə “və 116-cı” sözləri “, 116-cı və 117-ci” sözləri, “pul əvəzi” sözləri “kompensasiya” sözü ilə əvəz edilsin.

**99.** 146-cı maddənin adında “Müəssisədə işin” sözləri “İşin” sözü ilə əvəz edilsin.

**100.** 150-ci maddənin 3-cü hissəsində “müəssisənin” sözü “işçilərin” sözü ilə əvəz edilsin.

**101.** 155-ci maddənin 2-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“2. Minimum əmək haqqı— ölkədə iqtisadi inkişafın tələbləri, məhsuldarlıq, orta aylıq əmək haqqı, sosial müavinətlər, sosial demoqrafik qruplar üzrə yaşayış minimumu səviyyəsi, məşğulluğu təmin edən layiqli əmək şəraiti nəzərə alınmaqla işçilərin və onların ailələrinin tələbatına uyğun qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.”;

**102.** 156-cı maddənin 6-cı hissəsində “edilə bilər” sözləri “edilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**103.** 164-cü maddənin 1-ci hissəsində üç halda “gündəlik” sözündən sonra “(saatlıq)” sözü əlavə edilsin.

**104.** 166-cı maddəyə aşağıdakı redaksiyada 3-cü hissə əlavə edilsin:

“3. Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.”.

**105.** 171-ci maddədə “görə” sözündən sonra “, eləcə də tərəflərin razılığı ilə tam məbləğdə” sözləri əlavə edilsin.

**106.** 172-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsi aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“Aylıq əmək haqqı işçilərə iki hissəyə bölünərək (avans və qalan hissəsi məbləğlərində) ayda iki dəfə bərabər vaxt fasiləsi ilə verilməlidir.”.

**107.** 173-cü maddə üzrə:

**107.1.** 3-cü hissəsində “hər dəfə əmək haqqı verilərəkən işçiyə” sözləri “işçinin tələbi ilə əmək haqqı verilərəkən ona” sözləri ilə əvəz edilsin;

**107.2.** 4-cü hissəsinin üçüncü cümləsində “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**108.** 174-cü maddə üzrə:

**108.1.** 1-ci hissə çıxarılsın;

**108.2.** 2-ci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“2. Əmək haqqı nağdsız verildikdə işçinin bankdakı hesabına ödəniş alətləri və vasitələri ilə köçürülür. Əmək haqqı nağd ödənilməyi halda iş yerində verilir. İşçinin istəyi ilə əmək haqqı köçürülmə xərci işçidən tutulmaqla müvafiq ünvana göndərilir.”;

**108.3.** 3-cü hissədə “müəssisədə” sözü “iş yerində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**109.** 175-ci maddə üzrə:

**109.1.** 1-ci hissədə “tutula bilər” sözləri “tutulur” sözü ilə əvəz edilsin;

**109.2.** 2-ci hissəsinin c) bəndində “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin, g) bəndində “müəssisənin” sözü çıxarılsın;

**109.3.** 6-cı hissəsinin birinci cümləsində “göndərilə bilər” sözləri “göndərilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**110.** 176-cı maddənin birinci hissəsində “iyirmi faizindən və müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə” sözləri çıxarılsın;

**111.** 177-ci maddə üzrə:

**111.1.** 2-ci hissəyə aşağıdakı redaksiyada cümlə əlavə edilsin:

“Bu halda qismən ödənişli sosial məzuniyyət və digər üzürlü səbəbdən işçinin əvvəlki iki təqvim ayı ərzində əmək haqqı olmadıqda bir günlük əmək haqqı aylıq tarif (vəzifə) maaşını normal iş vaxtı üzrə aylıq orta iş günlərinin sayına bölməklə tapılır.”;

**111.2.** 3-cü hissədə “aylıq” sözü çıxarılsın;

**111.3.** 5-ci hissədə “77,” rəqəmindən sonra “122,” rəqəmi əlavə edilsin.

**112.** 178-ci maddə üzrə:

**112.1.** 2-ci hissənin birinci cümləsində “Müəssisənin ləğv edildiyi hallarda” sözləri “Ləğvetmə ilə əlaqədar işəgötürənin fəaliyyəti dayandırıldıqda” sözləri ilə, “pul əvəzi” sözləri “kompensasiya” sözü ilə, “müəssisənin” sözü “ işəgötürənin” sözü ilə, ikinci cümləsində “Müəssisənin” sözü “İşəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin;

**112.2.** 3-cü hissədə “müəssisənin” sözü “mülkiyyətçinin” sözü ilə əvəz edilsin.

**113.** 180-ci maddə üzrə:

**113.1.** adında “müəssisənin” sözü “ mülkiyyətçinin” sözü ilə əvəz edilsin;

**113.2.** birinci cümləsində “müəssisələrin” sözündən sonra “, hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin” sözləri, mötərizədə “əsasnamələrində” sözündən sonra “pay iştirakı müqaviləsində” sözləri əlavə edilsin, “müəssisənin” sözü “mülkiyyətçinin” sözü ilə əvəz edilsin.

**114.** 181-ci maddədə aşağıdakı məzmununda ikinci abzas əlavə edilsin:

“İşçilərin ezamiyyə xərclərinin normaları və qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.”.

**115.** 182-ci maddə üzrə:

**115.1.** maddənin adında “Müəssisədaxili” sözü “ Daxili” sözü ilə əvəz edilsin;

**115.2.** 1-ci hissədə “Müəssisələrdə” sözü “İşəgötürən” sözü ilə, “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin, “edilə” sözü “ edə” sözü ilə əvəz edilsin;

**115.3.** 3-cü hissənin birinci cümləsində “Müəssisədaxili” sözü “Daxili” sözü ilə, ikinci cümləsində “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin.

**116.** 183-cü maddə üzrə:

**116.1.** maddənin adında “Müəssisədaxili” sözü “Daxili” sözü ilə əvəz edilsin;

**116.2.** 1-ci hissədə “Müəssisədaxili” sözü “Daxili” sözü ilə əvəz edilsin, “,bir qayda olaraq,” sözləri çıxarılsın, “a” bəndində “müəssisənin” sözündən sonra “,hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul

olan fiziki şəxsın” sözləri əlavə edilsin, “e” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli-vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və aşağıdakı məzmununda “ə” bəndi əlavə edilsin:

“ə) bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmayan digər qayda və şərtlər.”;

**116.3.** 2-ci hissədə “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin.

**117.** 185-cü maddənin 1-ci hissəsində “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin.

**118.** 186-cı maddə üzrə:

**118.1.** 2-ci hissədə “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə, “ç” bəndində müqaviləsinin” sözü “müqaviləsinə” sözü, “70-ci maddəsinin «ç» bəndi” sözləri “68.2.2-ci maddəsinin d) bəndi” sözləri, “ləğv etmək” sözləri “xitam vermək” sözləri ilə əvəz edilsin;

**118.2.** 4-cü hissədə “müəssisənin mülkiyyətçisi” sözləri “mülkiyyətçi” sözü ilə əvəz edilsin.

**119.** 187-ci maddənin 3-cü hissəsinin birinci cümləsində “Müəssisənin” sözü “İşəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin;

**120.** 188-ci maddənin 2-ci hissəsinin birinci cümləsində “Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində)” sözləri “İşəgötürənin dövlət qeydiyyatı sənədlərində (nizamnaməsində, əsasnaməsində)” sözləri, “müəssisədən” sözü “ondan” sözü ilə əvəz edilsin.

**121.** 190-cı maddə üzrə:

**121.1.** 1-ci hissədə “tənbehi” sözündən sonra “(186-cı maddənin ikinci hissəsinin “ç” bəndi üzrə verilən intizam tənbehi istisna olmaqla)” sözləri əlavə edilsin;

**121.2.** 2-ci hissədə “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin;

**121.3.** 4-cü hissədə “müəssisədaxili” sözü “daxili” sözü ilə əvəz edilsin.

**122.** 195-ci maddənin “ə” bəndində “müqaviləsi ləğv edildikdən” sözləri “müqaviləsinə xitam verildikdən” sözləri ilə əvəz edilsin.

**123.** 196-cı maddə üzrə:

**123.1.** 1-ci hissədə “müəssisənin” sözü “işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin;

**123.2.** 4-cü hissədə “müəssisəyə” sözü “iş yerinə” sözləri ilə əvəz edilsin.

**124.** 198-ci maddənin adında “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin.

**125.** 200-cü maddənin 5-ci hissəsində “yalnız” sözündən sonra “bir aylıq” sözləri əlavə edilsin.

**126.** 205-ci maddə üzrə:

**126.1.** 1-ci hissədə “işçinin” sözündən sonra “bir aylıq” sözləri əlavə edilsin.

**126.2.** 2-ci hissədə “orta aylıq” sözləri “aylıq orta” sözləri ilə əvəz edilsin.

**127.** 206-cı maddənin 2-ci hissəsində “işə başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının” sözləri “işinin başlanması “ sözləri ilə əvəz edilsin.

“2. Əgər tərəflərdən birinə ziyanın vurulması ilə istər işçinin, istərsə də işəgötürənin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində cinayət tərkibi yaranmışdırsa, onda məhkəmə cinayət işinin başlanması və ziyanın ödənilməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosessual tədbirlər görür.”;

**128.** 208-ci maddənin dördüncü abzasından “müəssisələrdə” sözü çıxarılsın.

**129.** 209-cü maddənin üçüncü abzasında “müəssisənin” sözü “işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin, beşinci abzasından “mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq” və “müəssisələr” sözləri çıxarılsın, altıncı abzasında “müəssisələrdə” sözü “işəgötürənlər tərəfindən” sözləri ilə, səkkizinci abzasında “müəssisələrdə” sözü “iş yerlərində” sözləri ilə, on beşinci abzasında “,müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin” sözləri “ və işəgötürənlərin” sözləri ilə əvəz olunsun.

**130.** 211-ci maddənin 1-ci hissəsinin dördüncü abzasında “qadınların” sözündən əvvəl “hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan” sözləri əlavə edilsin.

**131.** 212-ci maddənin 2-ci hissəsinin dördüncü abzasında “müəssisələrə” sözü “işəgötürənlərə” sözü ilə, “müəssisələr” sözü “istehsalatların” sözü ilə əvəz edilsin.

**132.** 213-cü maddənin birinci abzasında “öz səlahiyyətləri daxilində” sözləri çıxarılsın.

**133.** 215-ci maddənin birinci abzasında “Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni” sözləri “Mülkiyyətçi və işəgötürən” sözləri ilə əvəz edilsin.

**134.** 218-ci maddə üzrə:

**134.1.** 5-ci hissədə “müəyyən edilmiş” sözləri “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**134.2.** 7-ci hissədə “müəssisələrin” sözündən sonra “, hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin” sözləri əlavə edilsin.

**135.** 219-cu maddə üzrə:

**135.1.** 3-cü hissədə “müəssisələrin” sözü “onların” sözü ilə əvəz edilsin;

**135.2.** 5-ci hissədə birinci cümlədən sonra aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin:

“Bu iş yerlərində işçilərin vaxtaşırı təlimatlandırılması əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq ən azı 3 ayda bir dəfədən, digər iş yerlərində isə ən azı ildə bir dəfədən az olmayaraq aparılmalıdır. Əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işçilərin vaxtaşırı təlimatlandırılması kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir.”.

**136.** 220-ci maddə üzrə:

**136.1.** 1-ci hissədə “müəssisənin” sözü “ işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin;

**136.2.** 4-cü hissədə “miqdarı” sözündən sonra “istehsalat amilli iş yerləri olan işəgötürənlər üçün” sözləri, “faizindən” sözündən sonra “, digər işəgötürənlər üçün isə bir faizindən” sözləri əlavə edilsin.

**137.** 221-ci maddə üzrə:

**137.1.** 2-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci abzas əlavə edilsin:

**137.2.** “istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqlarından toplanan vəsaitin 10 faizi məbləğində ayırmalar”;

**137.3.** 2-ci hissənin beşinci abzasında “müəssisələrin” sözü “işəgötürənlərin” sözü ilə əvəz edilsin;

**137.4.** 5-ci hissədə “edilə bilər” sözləri “edilir” sözü ilə əvəz edilsin.

**138.** 223-cü maddə üzrə:

**138.1.** 1-ci hissədə “sahələrinin müəssisələrində işçilərin” sözləri “sahələrində işəgötürənlər işçilərinin” sözləri ilə, “yaradılmalıdır” sözü “yaratmalıdırlar” sözü ilə əvəz edilsin və bu hissəyə aşağıdakı redaksiyada cümlə əlavə edilsin:

“İşçilərinin sayı 50 nəfərdən az olduqda və əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssis vəzifəsi tətbiq edilmədikdə, əməyin mühafizəsi işinin təşkili işəgötürənin əmri ilə əməyin mühafizəsi üzrə səriştəli işçilərdən birinin əmək funksiyasına aid edilir.”.

**138.2.** 2-ci hissənin birinci cümləsində “müəssisələrdə” sözü “işəgötürənlərdə” sözü ilə, “müəssisə rəhbərinin” sözləri “işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin.

**139.** 230-cu maddənin 1-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin:

“1. İşçilərin təqsiri olmadan əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində işəgötürənlərin fəaliyyətinin və ya bilavasitə iş yerlərində işin dayandırıldığı müddətdə işçilərin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır.”.

**140.** 241-ci maddə üzrə:

**140.1.** 1-ci hissədə “qadın” sözü “hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınların” sözləri ilə əvəz edilsin;

**140.2.** 2-ci hissədə “Bir qayda olaraq, fiziki ” sözləri “Fiziki” sözü ilə əvəz edilsin, “vaxtlarda” sözündən sonra “hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan” sözləri əlavə edilsin;

**140.3.** 3-cü və 4-cü hissələr çıxarılsın;

**140.4.** 5-ci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin:

**140.5.** “5. Hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin, təhlükə, sağlamlıq və ağırlıq baxımından yararlı olmayan, o cümlədən qurğuşun, benzol, ionlaşdırıcı şüalanma, yüksək temperatur, vibrasiya, yaxud virus daşıyıcılarının təsirinə məruz qalmaq təhlükəsi olan fəaliyyət sahələrində işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.”;

**140.6.** 6-cı hissədə “Qadın” sözü “Hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınların” sözləri ilə əvəz edilsin.

**141.** 245-ci maddənin birinci hissəsinin birinci cümləsində “işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən” sözləri çıxarılsın.

**142.** 255-ci maddə üzrə:

**142.1.** maddənin adında “müqaviləsinin ləğv edilməsində” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməsində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**142.2.** mətnində “70-ci” rəqəmi “68.2.2-ci” rəqəmi ilə, “müqaviləsi ləğv edilə” sözləri “müqaviləsinə xitam verilə” sözləri ilə əvəz edilsin.

**143.** 256-cı maddə üzrə:

**143.1.** 1-ci hissənin birinci cümləsində “müvafiq növ müəssisənin təsis sənədi — nizamnaməsi, əsasnaməsi” sözləri “ işəgötürənin dövlət qeydiyyatı sənədləri” sözləri ilə, ikinci cümləsində “müəssisələrə” sözü “işəgötürənlərə” sözü ilə əvəz edilsin;

**143.2.** 2-ci hissədə “nizamnamələrində, əsasnamələrində” sözləri “hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin dövlət qeydiyyatı sənədlərində” sözləri ilə əvəz edilsin;

**143.3.** 3-cü hissədə “müəssisələrdə” sözü və “ iş yerlərində” sözləri ilə əvəz edilsin.

**144.** 257-ci maddə üzrə:

**144.1.** maddənin adında “müəssisələrində” sözü “işçilərinin” sözü ilə əvəz edilsin;

**144.2.** 1-ci hissənin birinci cümləsində “müəssisələrində” sözü “üzrə fəaliyyət göstərən işəgötürənlərin” sözləri ilə, “münasibətlərin” sözü “ münasibətlərinin” sözü ilə, “nizamnamələri (əsasnamələri)” sözləri “dövlət qeydiyyatı sənədləri” sözləri ilə, ikinci cümləsində “müəssisələrdə” sözü “işəgötürənlər tərəfindən” sözləri ilə əvəz edilsin.

**144.3.** 2-ci hissənin birinci cümləsində “,bir qayda olaraq,” sözləri çıxarılsın, “müəssisənin” sözü “qurumların” sözü ilə , ikinci cümləsində “müəssisələrdə” sözü “işəgötürənlər tərəfindən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**144.4.** 3-cü hissənin birinci cümləsində “müəssisələrində işçilərin” sözləri “işçilərinin” sözü ilə, “onların nizamnamələrində, əsasnamələrində” sözləri “işəgötürənin dövlət qeydiyyatı sənədlərində” sözləri ilə, “müəssisənin” sözü “işəgötürən tərəfindən” sözləri ilə , ikinci cümləsində “müəssisənin” sözü “işçilərin” sözü ilə əvəz edilsin.

**145.** 258-ci maddənin 3-cü hissəsinin birinci cümləsində “, bir qayda olaraq, ” sözləri çıxarılsın və bu hissədən ikinci, üçüncü və dördüncü cümlələr çıxarılsın.

**146.** 260-cı maddənin 2-ci hissəsində “müəssisələrin işəgötürənləri” sözləri “işəgötürənlər” sözü ilə əvəz edilsin.

**147.** 265-ci maddənin 5-ci hissəsində “Zəruri hallarda kollektiv” sözləri “Kollektiv” sözü əvəz edilsin

**148.** 267-ci maddənin 3-cü hissəsində “müəssisənin” sözü “işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin.

**149.** 270-ci maddənin 7-ci hissəsində “çıxarılmasına” sözü “çıxarılması” kimi verilsin, “müəssisənin (filialın, nümayəndəliyinin)” sözləri “işəgötürənin (onun rəhbərlik etdiyi filialının, nümayəndəliyinin)” sözləri ilə əvəz edilsin.

**150.** 274-cü maddənin 4-cü hissəsinin dördüncü abzasında “müəssisənin” sözü “onun idarəetməsində olan” sözləri ilə əvəz edilsin.

**151.** 275-ci maddənin 3-cü hissəsində “müəssisələrdə” sözü “sahələrdə” sözü ilə əvəz edilsin.

**152.** 277-ci maddənin 1-ci hissəsində “müəssisənin” sözü çıxarılsın.

**153.** 278-ci maddə üzrə:

**153.1.** 1-ci hissədə “müəssisələrin” sözü “işəgötürənlərin” sözü ilə əvəz edilsin;

**153.2.** 3-cü hissədə “oluna bilər” sözləri “olunur” sözü ilə əvəz edilsin.

**154.** 284-cü maddə üzrə:

**154.1.** 1-ci hissənin birinci cümləsində “müəssisəni” sözü “iş yerlərini” sözü ilə əvəz olunsun;

**154.2.** 3-cü hissədə “müəssisəni” sözü “iş yerlərini” sözü ilə əvəz olunsun.

**154.3.** “Qeyd” hissəsinin birinci abzasında “müəssisənin” sözü “işəgötürənin” sözü ilə əvəz edilsin.



**155.** 288-ci maddənin “a” bəndində “ləğv edilməsi” sözləri “ona xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin.

**156.** 294-cü maddənin 2-ci hissəsində “müəssisələrdə” sözü çıxarılsın.

**157.** 295-ci maddənin 5-ci hissəsində “müqaviləsini ləğv edər” sözləri “müqaviləsinə xitam verər” sözləri ilə əvəz edilsin.

**158.** 296-cı maddənin 3-cü hissəsində “əmək kitabçasının” sözləri çıxarılsın.

**159.** 300-cü maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsində “müqaviləsinin” sözü “müqaviləsinə” sözü, “68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində” sözləri “68.2.1—68.2.7-ci maddələrində” sözləri, “ləğv edilməsi” sözləri “xitam verilməsi” sözləri ilə əvəz edilsin.

**160.** 305-ci maddədə “müəssisənin” sözü çıxarılsın.

**161.** 307-ci maddənin 2-ci hissəsində “müəssisələrdə” sözü “işəgötürənlərdə” sözü ilə əvəz edilsin.

**162.** 308-ci maddədə “öz səlahiyyətləri daxilində” sözləri çıxarılsın.

**163.** 315-ci maddənin 2-ci hissəsində “müqavilələri” sözü “müqavilələrinə” sözü, “ləğv edilər” sözləri “xitam verilər” sözləri ilə əvəz edilsin.

**164.** Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavə üzrə:

**164.1.** 2.2-ci bəndinin ikinci cümləsi çıxarılsın;

**164.2.** 4.25-ci bənddə “müəssisədə” sözü “işəgötürəndə” sözü ilə əvəz edilsin;

**164.3.** 9.1-ci bənddə “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinə” sözü, “68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci” rəqəmləri “68.2.1—68.2.7-ci” rəqəmləri, “ləğv edilər” sözləri “xitam verilər” sözləri ilə əvəz edilsin;

**164.4.** 9.2-ci bəndə “müqaviləsi ləğv edilərkən” sözləri “müqaviləsinə xitam verilərkən” sözləri ilə əvəz edilsin.

**164.5.** 9.3-cü bənddə “müqaviləsi ləğv edilməzdən” sözləri “müqaviləsinə xitam verilməzdən” sözləri ilə əvəz edilsin;

**164.6.** 9.4-cü bəndə “müqaviləsini ləğv etməyə” sözləri “müqaviləsinə xitam verməyə” sözləri ilə əvəz edilsin.

**II.** Bu Qanun qüvvəyə minən tarixədək istifadə edilməmiş əsas məzuniyyətlərə görə kompensasiya əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin

səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündə hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan ödənilməlidir.

**İlham Əliyev**

**Azərbaycan Respublikasının Prezidenti**

Bakı şəhəri, "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2018-ci il

№ \_\_\_\_\_

**“Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişikliklər edilməsi haqqında” Azərbaycan**

## Respublikası Qanunu layihəsi üzrə müqayisəli cədvəl

Qüvvədə olan	Layihə nəzərə alınmaqla
<p><b>Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktlar</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktlar</b></p> <p>Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi: <b>Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasından;</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 3. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları</b></p> <p>1. Müəssisə — mülkiyyətçinin təşkilati-hüquqi formasından, adından və fəaliyyət növündən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq yaratdığı hüquqi şəxs, onun və xarici hüquqi şəxsin filialı, nümayəndəliyi.</p> <p>3. İşəgötürən — tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə <b>hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs.</b></p> <p>5-1. Əmək müqaviləsi bildirişi - <b><u>bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,</u></b> əmək müqaviləsinin bağlanılmasının, ona dəyişiklik edilməsinin və ya xitam verilməsinin müvafiq icra hakimiyyəti orqanının elektron informasiya sistemində (bundan sonra - elektron informasiya sistemi) elektron qaydada qeydiyyatata alınması məqsədi ilə işəgötürən tərəfindən həmin elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilən elektron sənəd.</p>	<p><b>Maddə 3. Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar</b></p> <p>1. Müəssisə — <b>dövlət orqanı</b>, mülkiyyətçinin təşkilati-hüquqi formasından, adından və fəaliyyət növündən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq yaratdığı hüquqi şəxs, onun və xarici hüquqi şəxsin filialı, nümayəndəliyi.</p> <p><b>“2-1. Ailə vəzifələri olan işçi – himayəsində olan uşaqlarla, eləcə də həkim məsləhət komissiyasının rəyinə əsasən qulluğa və köməyə həqiqətən ehtiyacı olan digər ailə üzvləri (atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları (o cümlədən övladlığa götürülənlər), doğma və ögey bacıları və qardaşları, nəvələri, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları) ilə münasibətdə ailə vəzifələri olan kişi və qadın işçi.”;</b></p> <p>3. İşəgötürən — tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə <b>hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs. Bu Məcəllənin məqsədləri üçün fiziki şəxs olan işəgötürən dedikdə hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs başa düşülür.</b></p> <p style="text-align: center;">.....</p> <p>5-1. Əmək müqaviləsi bildirişi - <b><u>bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,</u></b> əmək müqaviləsinin bağlanılmasının, ona dəyişiklik edilməsinin və ya xitam verilməsinin müvafiq icra</p>

<p>7. Kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin 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 razılışmadır.</p>	<p>hakimiyyəti orqanının elektron informasiya sistemində (bundan sonra - elektron informasiya sistemi) elektron qaydada qeydiyyatata alınması məqsədi ilə işəgötürən tərəfindən həmin elektron informasiya sisteminə gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilən elektron sənəd.</p> <p>7. Kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və <b>(və ya)</b> işəgötürənlərin 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 razılışmadır.</p> <p><b>9-1. Ezamiyyət – işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçinin iş yerindən müəyyən olunmuş müddətə hər gün daimi yaşayış yerinə qayıtmaq imkanı olmadığı başqa yere xidməti tapşırığı yerinə yetirmək və ya işgüzar səfər üçün gətməsi.</b></p>
<p><b>Maddə 4. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri</b></p> <p>2. Bu Məcəllə işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir.</p> <p>3. Azərbaycan Respublikasının qanunlarında müəyyən edilmiş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi elmi müəssisə və təşkilatlar, ali təhsil <b>müəssisələrinə</b> şamil edilmir.</p>	<p><b>Maddə 4. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri</b></p> <p>2. Bu Məcəllə işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində, <b>habelə distant (məsafədən) iş və ya teleiş formasında</b> yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir.</p> <p>3. Azərbaycan Respublikasının qanunlarında müəyyən edilmiş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi elmi müəssisə və <b>təşkilatların</b>, ali təhsil <b>müəssisələrinə müəssisələrinin elmi və pedaqoji işçilərinə</b> şamil edilmir.</p>
<p><b>Maddə 5. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi digər iş yerləri və qulluqçular</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 5. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi digər iş yerləri və qulluqçular</b></p> <p>2. Bu Məcəllə dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqçularına, <b>Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına, bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 6. Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər</b></p> <p>Aşağıdakı şəxslərə bu Məcəllə şamil edilmir:</p> <p>a) hərbi qulluqçulara;</p> <p>.....</p> <p>c) Azərbaycan Respublikasının Milli</p>	<p><b>Maddə 6. Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər</b></p> <p>Aşağıdakı şəxslərə bu Məcəllə şamil edilmir:</p> <p>a) hərbi qulluqçulara;</p> <p>.....</p> <p><del>c) Azərbaycan Respublikasının Milli</del></p>

<p>Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;</p> <p>.....</p> <p>ç) xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında <b>fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə)</b> yerinə yetirən əcnəbilərə;</p>	<p><del>Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;</del></p> <p>ç) xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında <del>fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə)</del> yerinə yetirən əcnəbilərə;</p>
<p><b>Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi</b></p> <p>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.</p> <p>2. <u><b>Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,</b></u> əmək münasibətləri elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır.</p> <p><u><b>2-1. Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətləri əmək müqaviləsi kağız üzərində yazılı formada bağlandıqda yaranır.</b></u></p>	<p><b>Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi</b></p> <p>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.</p> <p>2. <del><b>Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,</b></del> <b>Əmək münasibətləri</b> elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır.</p> <p><b>Kəşfiyyat və əks-kəşfiyyat fəaliyyəti subyektlərinin mülki işçiləri ilə əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişlərinin elektron informasiya sistemində qeydiyyatı onları işə qəbul edən orqanlar tərəfindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına kağız və ya informasiya daşıyıcılarında təqdim etdikləri məlumatlar əsasında, “Dövlət sirri haqqında”, “Əməliyyat-axtarış fəaliyyəti haqqında” və “Kəşfiyyat və əks-kəşfiyyat fəaliyyəti haqqında” Azərbaycan Respublikası qanunlarının tələbləri nəzərə alınmaqla aparılır.</b></p> <p><del><b>2-1. Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında əmək münasibətləri əmək müqaviləsi kağız üzərində yazılı formada bağlandıqda yaranır.</b></del></p>
<p><b>Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları</b></p> <p>Əmək müqaviləsi üzrə işçinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:</p> <p>a) sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;</p>	<p><b>Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları</b></p> <p>Əmək müqaviləsi üzrə işçinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:</p> <p>a) sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;</p>

<p>b) əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya <b>onu ləğv etmək</b> üçün işəgötürənə müraciət etmək;</p> <p>.....</p> <p>o) elektron informasiya sistemindən onunla bağlı qeydiyyatda alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etmək.</p>	<p>b) əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya <del>onu ləğv etmək</del> <b>ona xitam verilməsi</b> üçün işəgötürənə müraciət etmək;</p> <p>.....</p> <p>o) elektron informasiya sistemindən onunla bağlı qeydiyyatda alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etmək;</p> <p><b>ö) ezamiyyə xərcləri normaları və qaydalarına uyğun olaraq ezamiyyə xərcləri normalarından az olmayan məbləğdə ezamiyyə xərclərini almaq.</b></p>
<p><b>Maddə 10. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri</b></p> <p>Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:</p> <p>a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;</p> <p>b) əmək intizamına və <b>müəssisədaxili</b> intizam qaydalarına əməl etmək;</p>	<p><b>Maddə 10. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri</b></p> <p>Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:</p> <p>a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;</p> <p>b) əmək intizamına və <b>müəssisədaxili daxili</b> intizam qaydalarına əməl etmək;</p>
<p><b>Maddə 11. İşəgötürənin əsas hüquqları</b></p> <p>1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:</p> <p>a) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;</p> <p>b) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla <b>əmək müqavilələrini ləğv etmək</b>;</p> <p>.....</p> <p>d) işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, <b>müəssisədaxili</b> intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək;</p> <p>.....</p> <p>g) əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək.</p>	<p><b>Maddə 11. İşəgötürənin əsas hüquqları</b></p> <p>1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:</p> <p>a) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;</p> <p>b) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək <del>müqavilələrini ləğv etmək</del> <b>müqavilələrinə xitam vermək</b>;</p> <p>.....</p> <p>d) işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, <b>daxili</b> intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək;</p> <p>.....</p> <p>g) əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək;</p> <p><b>ğ) işçiləri ezamiyyətə göndərmək.</b></p>
<p><b>Maddə 12. İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti</b></p> <p>1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri bunlardır:</p> <p>a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;</p> <p>.....</p> <p>ə) işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün <b>müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə)</b>, kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək;</p> <p>.....</p> <p>h) əmək müqaviləsi bildirişini elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil etmək <b>(bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla)</b>;</p>	<p><b>Maddə 12. İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti</b></p> <p>1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri bunlardır:</p> <p>a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;</p> <p>.....</p> <p>ə) işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün işəgötürənin <del>müəssisənin əsasnaməsinə</del> <b>(nizamnaməsinə) dövlət qeydiyyatı sənədlərinə</b>, kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək;</p> <p>h) əmək müqaviləsi bildirişini elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil etmək <del>(bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla)</del>;</p>

<p><b>Maddə 13. Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüququnun tənzimlənməsi</b></p> <p>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 <u><b>hüquqlarından istifadə edə bilər</b></u> və bu hüquqlara müvafiq olan vəzifələr daşıyırlar.</p>	<p><b>Maddə 13. Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüququnun tənzimlənməsi</b></p> <p>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 <del><b>hüquqlarından istifadə edə bilər</b></del> <b>hüquqlarına malikdirlər</b> və bu hüquqlara müvafiq olan vəzifələr daşıyırlar.</p>
<p><b>Maddə 14. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri</b></p> <p>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;</p> <p>3. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təmin edilir. Həmin icra hakimiyyəti orqanı: <u><b>səlahiyyətləri çərçivəsində</b></u> müəyyən edilmiş hallarda əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinin təmin olunması üçün müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir;</p>	<p><b>Maddə 14. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri</b></p> <p>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;</p> <p>3. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təmin edilir. Həmin icra hakimiyyəti orqanı: <del><b>səlahiyyətləri çərçivəsində</b></del> müəyyən edilmiş hallarda əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinin təmin olunması üçün müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir;</p>
<p><b>Maddə 15. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan</b></p> <p>2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan <u><b>səlahiyyəti çərçivəsində</b></u> əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək, onları Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və digər məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq hüququna malikdir.</p>	<p><b>Maddə 15. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan</b></p> <p>2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan <del><b>səlahiyyəti çərçivəsində</b></del> əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək, onları Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək, <b>əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən işəgötürənin, müəssisələrin və onların struktur bölmələrinin, avadanlıq və qurğuların işini dayandırmaq</b> və digər məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq hüququna malikdir.</p>
<p><b>Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi</b></p> <p>1. Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, <u><b>milliyyətinə</b></u>, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, <u><b>ictimai-sosial</b></u> mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı</p>	<p><b>Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi</b></p> <p>1. Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, <b>cinsi oriyentasiyasına</b>, irqinə, dininə, <del><b>milliyyətinə</b></del>, <b>etnik mənsubiyyətinə</b>, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, <del><b>ictimai-sosial</b></del> <b>və ailə vəzifələrinə</b>, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı <b>birbaşa və dolay</b>ı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.</p> <p>2. Qadınlara, əlillərə, <b>ailə vəzifələri olan işçilərə</b>, 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.</p>
<p><b>Maddə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi</b></p> <p>1. Hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi <b>və ya kollektiv müqavilədə müəyyən edilmiş güzəşt və imtiyazlardan məhrum ediləcəyi</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 18. Fərdi və kollektiv əmək mübahisəsi hüququ, onun qanunvericiliklə tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Özlərinin hüquqlarını, qanuni mənafələrini 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 <b>məhdudlaşdırıla bilər.</b></p>	<p><b>Maddə 18. Fərdi və kollektiv əmək mübahisəsi hüququ, onun qanunvericiliklə tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Özlərinin hüquqlarını, qanuni mənafələrini 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 <b>məhdudlaşdırıla bilər məhdudlaşdırılır.</b></p>
<p><b>Maddə 21. Müəssisələrdə ictimai özünüidare orqanlarının fəaliyyəti</b></p> <p>1. <b>Müəssisələrdə</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatları ilə yanaşı, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan işçilərin digər nümayəndəli ictimai özünüidare orqanları, habelə işəgötürənlərin nümayəndəli orqanı nizamnamələrinə (əsasnamələrinə) uyğun fəaliyyət göstərə bilər.</p> <p>2. <b>Müəssisənin mülkiyyətçisi, işəgötürəni</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının və işçilərin digər nümayəndəli ictimai özünüidare orqanlarının fəaliyyəti üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan və ya bu təşkilat və ictimai özünüidare orqanlarının işəgötürənlə qarşılıqlı razılığı, yaxud onların arasında bağlanmış müqavilə əsasında müəyyən edilən müvafiq şəraitin yaradılmasını təmin edir.</p> <p>3. <b>Müəssisələrdə</b> siyasi partiyaların, dini</p>	<p><b>Maddə 21. Müəssisələrdə İşəgötürənin iş yerlərində ictimai özünüidare orqanlarının fəaliyyəti</b></p> <p>1. <b>Müəssisələrdə İşəgötürənin iş yerlərində</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatları ilə yanaşı, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan işçilərin digər nümayəndəli ictimai özünüidare orqanları, habelə işəgötürənlərin nümayəndəli orqanı nizamnamələrinə (əsasnamələrinə) uyğun fəaliyyət göstərə bilər.</p> <p>2. <b>Müəssisənin mülkiyyətçisi, işəgötürəni Mülkiyyətçi, işəgötürən</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının və işçilərin digər nümayəndəli ictimai özünüidare orqanlarının fəaliyyəti üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan və ya bu təşkilat və ictimai özünüidare orqanlarının işəgötürənlə qarşılıqlı razılığı, yaxud onların arasında bağlanmış müqavilə əsasında müəyyən edilən müvafiq şəraitin yaradılmasını təmin edir.</p> <p>3. <b>Müəssisələrdə İşəgötürənin iş yerlərində</b> siyasi partiyaların, dini qurumların</p>



<p>qurumların fəaliyyətinə yol verilmir.</p> <p>Qeyd: Bu maddədə «ictimai özünüidare 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.</p>	<p>fəaliyyətinə yol verilmir.</p> <p>Qeyd: Bu maddədə «ictimai özünüidare 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.</p>
<p><b>Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ</b></p> <p>3. Əgər <b>müəssisədə</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır.</p> <p>4. Respublika və ya ərazi üzrə, habelə <b>müəssisə daxilində</b> bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.</p>	<p><b>Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ</b></p> <p>3. Əgər <b>müəssisədə işəgötürənin iş yerlərində</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır.</p> <p>4. Respublika və ya ərazi üzrə, habelə <b>müəssisə daxilində işəgötürənin iş yerlərində</b> bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.</p>
<p><b>Maddə 27. Kollektiv danışıqların iştirakçılara verilən təminatlar</b></p> <p>1. Kollektiv danışıqların iştirakçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə orta <b>aylıq</b> əmək haqqı saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının icrasından azad olunurlar. Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir.</p>	<p><b>Maddə 27. Kollektiv danışıqların iştirakçılara verilən təminatlar</b></p> <p>1. Kollektiv danışıqların iştirakçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə orta <b>aylıq</b> əmək haqqı saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının icrasından azad olunurlar. Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir.</p>
<p><b>Maddə 28. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi</b></p> <p>2. <b>Müəssisədə</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadıqda danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında qərarı əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) qəbul edir.</p> <p>3. Kollektiv müqavilə <b>müəssisənin özündə</b>, onun filiallarında, nümayəndəliklərində və digər müstəqil struktur bölmələrində bağlanıla bilər. <b>Müəssisənin filialında, nümayəndəliyində və ya digər müstəqil struktur bölmələrində</b> kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması, bağlanması və ya onlarda dəyişikliklərin edilməsi məqsədi ilə həmin bölmənin rəhbərinə işəgötürən tərəfindən zəruri səlahiyyətlər verilir.</p>	<p><b>Maddə 28. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi</b></p> <p>2. <b>Müəssisədə işəgötürənin iş yerlərində</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadıqda danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında qərarı əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) qəbul edir.</p> <p>3. Kollektiv müqavilə <b>müəssisənin özündə işəgötürənin özü ilə</b>, onun filiallarında, nümayəndəliklərində və digər müstəqil struktur bölmələrində bağlanıla bilər. <b>Müəssisənin filialında, nümayəndəliyində və ya digər müstəqil struktur bölmələrində Filialda, nümayəndəlikdə və ya digər müstəqil struktur bölmələrdə</b> kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması, bağlanması və ya onlarda dəyişikliklərin edilməsi məqsədi ilə həmin bölmənin rəhbərinə işəgötürən tərəfindən zəruri səlahiyyətlər verilir.</p>
<p><b>Maddə 29. Kollektiv müqavilənin tərəfləri</b></p> <p>Kollektiv müqavilənin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi həmkarlar ittifaqları təşkilatıdır.</p>	<p><b>Maddə 29. Kollektiv müqavilənin tərəfləri</b></p> <p>Kollektiv müqavilənin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi həmkarlar ittifaqları təşkilatıdır.</p>

<p><b>Müəssisədə</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadığıda isə kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi əmək kollektividir.</p>	<p><b>Müəssisədə İşəgötürənin iş yerlərində</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadığıda isə kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi əmək kollektividir.</p>
<p><b>Madde 31. Kollektiv müqavilənin məzmunu</b></p> <p>1. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.</p> <p>2. Kollektiv müqaviləyə, bir qayda olaraq, aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir:</p> <p>a) <b>müəssisənin istehsal</b> və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;</p> <p>.....</p> <p>i) işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək <b>müqaviləsi ləğv edilərkən</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;</p> <p>.....</p> <p>j) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından həmkarlar ittifaqına üzvlük haqlarının işəgötürən tərəfindən mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulmasının təmin edilməsi və 4 iş günü müddətində həmin <b>müəssisənin</b> həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülməsi, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;</p> <p>3. Kollektiv müqavilədə <b>müəssisənin</b> 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.</p>	<p><b>Madde 31. Kollektiv müqavilənin məzmunu</b></p> <p>1. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.</p> <p>2. Kollektiv müqaviləyə, <b>bir qayda olaraq</b>, aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir:</p> <p>a) <del><b>müəssisənin istehsal istehsalatın</b></del> və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;</p> <p>.....</p> <p>i) işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək <del><b>müqaviləsi ləğv edilərkən</b></del> <b>müqaviləsinə xitam verilərkən</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;</p> <p>.....</p> <p>j) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından həmkarlar ittifaqına üzvlük haqlarının işəgötürən tərəfindən mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulmasının təmin edilməsi və 4 iş günü müddətində həmin <del><b>müəssisənin</b></del> <b>müəssisənin</b> həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülməsi, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;</p> <p>3. Kollektiv müqavilədə <del><b>müəssisənin</b></del> <b>işəgötürənin</b> 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.</p>
<p><b>Madde 32. Kollektiv müqavilənin qüvvəsi</b></p> <p>4. <b>Müəssisənin mülkiyyətçisinin</b> dəyişdiyi və <del><b>yamüəssisə</b></del> ləğv edildiyi hallardan <b>başgamüəssisədə</b> təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, <i>işəgötürənlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi</i>, eləcə də həmkarlar ittifaqları təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olur.</p> <p>5. <b>Müəssisənin mülkiyyətçisi</b> 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.</p> <p>6. <b>Müəssisə</b> qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu halda və ya birləşmə, bölünmə və yaxud ayrılma formasında yenidən təşkil olunduğu, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə və ya yenidən təşkilətmə müddəti ərzində qüvvədə olur.</p> <p>7. Kollektiv müqavilə <b>müəssisənin bütün</b></p>	<p><b>Madde 32. Kollektiv müqavilənin qüvvəsi</b></p> <p>4. <del><b>Müəssisənin</b></del> <del><b>mülkiyyətçisinin</b></del> <b>Mülkiyyətçinin</b> dəyişdiyi və ya <del><b>müəssisə</b></del> <del><b>işəgötürənin</b></del> ləğv edildiyi hallardan başqa <del><b>müəssisədə</b></del> <del><b>işəgötürən</b></del> <b>tərəfindən</b> təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, <i>işəgötürənlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi</i>, eləcə də həmkarlar ittifaqları təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olur.</p> <p>5. <del><b>Müəssisənin mülkiyyətçisi</b></del> <b>Mülkiyyətçi</b> 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.</p> <p>6. <del><b>Müəssisə</b></del> <del><b>işəgötürən</b></del> qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu <del><b>halda</b></del> və ya <del><b>onun rəhbərlik etdiyi</b></del> <del><b>müəssisə</b></del> <del><b>birləşmə</b></del>, <del><b>bölünmə</b></del> və yaxud ayrılma formasında yenidən təşkil olunduğu <del><b>hallarda</b></del>, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə və ya yenidən təşkilətmə müddəti ərzində qüvvədə olur.</p>

<p><b><u>işçilerine</u></b>, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.</p>	<p>7. Kollektiv müqavilə <del><b>müəssisənin bütün işçilerine bütün işçilərə</b></del>, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.</p>
<p><b>Madde 36. Kollektiv sazişin tərəfləri</b></p> <p>1. Kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlanıla bilər:</p> <p>a) Baş kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı <b><u>və həmkarlar ittifaqlarının ümumölkə (ölkə) birliyi arasında;</u></b></p> <p>b) Sahə (tarif) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında;</p> <p>c) Ərazi (rayon) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının ərazi birlikləri arasında.</p> <p>2. Baş, Sahə və Ərazi kollektiv sazişləri üçtərəfli — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanıla bilər.</p>	<p><b>Madde 36. Kollektiv sazişin tərəfləri</b></p> <p>1. Kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlanıla bilər:</p> <p>a) Baş kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, <del><b>və həmkarlar ittifaqlarının ümumrespublika (respublika) birliyi həmkarlar ittifaqlarının ümumrespublika (respublika) birliyi və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanı (birliyi) arasında;</b></del></p> <p>b) Sahə (tarif) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında;</p> <p>c) Ərazi (rayon) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının ərazi birlikləri arasında.</p> <p>2. <del><b>Baş</b></del>, Sahə və Ərazi kollektiv sazişləri üçtərəfli — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanıla bilər.</p>
<p><b>Madde 38. Kollektiv sazişin məzmunu</b></p> <p>2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:</p> <p>a) müvafiq sahələrin və <b><u>müəssisələrin</u></b> iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;</p> <p>.....</p> <p>g) <b><u>müəssisələrdə</u></b> qabaqcıl texnika və texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;</p> <p>.....</p> <p>x) <b><u>müəssisənin bağlanması</u></b> və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;</p> <p>.....</p> <p>i) əlillərin və 18 yaşınadək sağlamlıq imkanları məhdud olan işçilərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan <b><u>müəssisələrə</u></b> güzəştlərin müəyyən olunması;</p> <p>.....</p> <p>j) əmək intizamının təmin edilməsi.</p>	<p><b>Madde 38. Kollektiv sazişin məzmunu</b></p> <p>2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:</p> <p>a) müvafiq sahələrin və <b><u>müəssisələrin işəgötürənlərin</u></b> iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;</p> <p>.....</p> <p>g) <b><u>müəssisələrdə istehsalat sahələrində</u></b> qabaqcıl texnika və texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;</p> <p>.....</p> <p>x) <del><b><u>müəssisənin bağlanması işəgötürənin ləğv edilməsi</u></b></del> və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;</p> <p>.....</p> <p>i) əlillərin və 18 yaşınadək sağlamlıq imkanları məhdud olan işçilərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan <del><b><u>müəssisələrə işəgötürənlərə</u></b></del> güzəştlərin müəyyən olunması;</p> <p>.....</p> <p>j) əmək intizamının təmin edilməsi;</p> <p><b><u>k) ailə vəzifələri olan işçilər üçün uşağa qulluq və ailəyə kömək göstərilməsi üzrə müəssisə və xidmətlərin yaradılması.</u></b></p>
<p><b>Madde 40. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qaydası</b></p> <p>2. Ayrı-ayrı peşə qruplarını əhatə edən <b><u>müəssisələrin işəgötürənlərinin</u></b> və ya onların</p>	<p><b>Madde 40. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qaydası</b></p> <p>2. Ayrı-ayrı peşə qruplarını əhatə edən <b><u>müəssisələrin işəgötürənlərinin işəgötürənlərin</u></b></p>

<p>birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.</p>	<p>və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.</p>
	<p><b>“Maddə 41-1. Sosial və iqtisadi məsələlər üzrə komissiya</b></p> <p><b>Ölkədə sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini təmin etmək, sosial sabitliyi qorumaq, kollektiv danışıqların aparılması və Baş kollektiv sazişin layihəsinin hazırlanması üzrə işləri əlaqələndirmək, sosial təminat sahəsində normativ hüquqi aktların layihələrinin hazırlanması ilə bağlı məsləhətləşmələr aparmaq və tərəflərin mövqelərini razılaşdırmaq və sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşdırılmış ümumi prinsiplərini müəyyən etmək üçün təkliflər vermək məqsədilə tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin, ümumrespublika həmkarlar ittifaqları birliyinin və ümumrespublika işəgötürənlər birliyinin birgə qərarı ilə bərabər sayılı səlahiyyətli nümayəndələrindən ibarət ölkə üzrə daimi fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasında Sosial və İqtisadi Məsələlər üzrə Üçtərəfli Komissiya yaradılır.”.</b></p>
<p><b>Maddə 44. Əmək müqaviləsinin forması</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 44. Əmək müqaviləsinin forması</b></p> <p>3. <b>Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunur. Müqavilənin bütün səhifələrini tərəflər imzalayır. Son səhifə işəgötürənin möhürü ilə təsdiq edilir. Müqavilənin bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır.</b></p> <p><b>İşçinin əmək müqaviləsinin nüsxəsini alması işəgötürəndə saxlanılan nüsxədə bu barədə müvafiq qeydi imzalaması ilə təsdiq edilməlidir.</b></p>
<p><b>Maddə 45. Əmək müqaviləsinin müddəti</b></p> <p>5. Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir.</p>	<p><b>Maddə 45. Əmək müqaviləsinin müddəti</b></p> <p>5. Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir. <b>Bu hal 5 il və ya ondan artıq müddətə bağlanmış əmək müqavilələrinə bu Məcəllənin 68.2.3-cü maddəsi ilə xitam verilmədiyi hallarda tətbiq edilir.</b></p> <p><b>6. Bu maddənin 5-ci hissəsi iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunan əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə bağlanmış müddətli əmək müqavilələrinə şamil edilmir.</b></p>
<p><b>Maddə 46. Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası</b></p> <p>5. Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək <b>müqaviləsi</b> tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab</p>	<p><b>Maddə 46. Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası</b></p> <p>5. Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək <b>müqaviləsi</b> <b>müqaviləsinə</b> tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə</p>

<p><b>edilə və ya</b> yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi həmin şərtin (şərtlərin) daxil edildiyi tarixdən asılı olmayaraq bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur.</p>	<p>etibarsız hesab <del>edilə və ya edilməsi</del> və yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi həmin şərtin (şərtlərin) daxil edildiyi tarixdən asılı olmayaraq bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur.</p>
<p><b>Maddə 47. Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar</b></p> <p>Aşağıdakı hallarda əmək <u>müqaviləsi</u> müəyyən müddətə <b>bağlanıla bilər</b>:</p> <p>a) işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa <b>işçi</b> tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;</p> <p>.....</p> <p>ə) <b>bu Məcəllənin 6-cı maddəsinin «c» bəndində göstərilən orqanlar istisna</b> olmaqla seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;</p> <p>f) tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;</p>	<p><b>Maddə 47. Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar</b></p> <p>Aşağıdakı hallarda əmək <u>müqaviləsi</u> <b>müqaviləsinin</b> müəyyən müddətə <b>bağlanıla bilər</b> <b>bağlanılmasına yol verilir</b>:</p> <p>a) işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa <b>işçi şəxs</b> tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;</p> <p>.....</p> <p>ə) <del>bu Məcəllənin 6-cı maddəsinin «c» bəndində göstərilən orqanlar istisna olmaqla</del> seçkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) seçkili vəzifələrə seçilərkən;</p> <p><b>ə-1) əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunduqda;</b></p> <p>f) <b>iş və ya göstərilən xidmət daimi xarakterə malik olmadıqda</b> tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;</p>
<p><b>Maddə 48. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər</b></p> <p>3. Məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qaçqın statusu olan, habelə Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə əmək kitabçası təqdim edilmədən <b>əmək müqaviləsi bağlanıla bilər</b>.</p> <p>.....</p> <p>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 etməlidirlər. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.</p> <p>Şəxslər insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşələrə və vəzifələrə qəbul edilərkən insanın immun çatışmazlığı virusuna mütəlak tibbi müayinədən, işlədiyi müddətdə isə vaxtaşırı həmin müayinədən keçməlidirlər.</p>	<p><b>Maddə 48. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər</b></p> <p>3. Məcburi köçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qaçqın statusu olan, habelə Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə əmək kitabçası təqdim edilmədən <b>əmək müqaviləsinin bağlanılmasına yol verilir</b>.</p> <p>.....</p> <p>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 etməlidirlər. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.</p> <p>Şəxslər insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşələrə və vəzifələrə qəbul edilərkən insanın immun çatışmazlığı virusuna mütəlak tibbi müayinədən, işlədiyi müddətdə isə vaxtaşırı həmin</p>

	<p>müayinədən keçməlidirlər.</p> <p><b><i>İşçinin əmək və sosial hüquqları ilə bağlı təminatlarının və güzəştlərinin təmin edilməsi məqsədilə əmək münasibətləri ilə əlaqəli digər sənədlər (himayəsində olan ailə üzvlərinin sayı, əlillik, müharibə veteranı, məcburi köçkün statusu və s. barədə) işçi tərəfindən könüllü olaraq təqdim olunur.</i></b></p>
<p><b>Maddə 49. Əmək müqaviləsinin hüquqi qüvvəyə minməsi</b></p> <p><b><u>1. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla,</u></b> əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyatata alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.</p> <p>2. Elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatata alınması barədə 1 iş günündən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilir.</p> <p><b><u>3. Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında bağlanmış əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən hüquqi qüvvəyə minir. Həmin əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyatata alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir.</u></b></p> <p>4. Əmək müqaviləsi bildirişinin forması və onun elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilməsi qaydaları, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatata alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatata alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı qaydalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.</p>	<p><b>Maddə 49. Əmək müqaviləsinin hüquqi qüvvəyə minməsi</b></p> <p><b><del>1. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, Əmək müqaviləsinin</del></b> bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyatata alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.</p> <p>2. Elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatata alınması barədə 1 iş günündən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilir.</p> <p><b><del>3. Siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş dövlət orqanlarında müvafiq vəzifələrə (peşələrə) qəbul edilən (götürülən) işçilərlə işəgötürənlər arasında bağlanmış əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən hüquqi qüvvəyə minir. Həmin əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyatata alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir.</del></b></p> <p>4. Əmək müqaviləsi bildirişinin forması və onun elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilməsi qaydaları, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatata alınması ilə bağlı işəgötürənə göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatata alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı qaydalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.</p> <p><b><i>5. Bu maddənin birinci hissəsinin tələblərini pozan, əmək müqaviləsi bağlandıqda, əmək münasibətləri prosesində işçinin əmək müqaviləsində hər hansı dəyişiklik (əmək haqqının artırılması, tərəflərin razılığı ilə əlavə şərtlərin müəyyən edilməsi və s.) edildikdə və ya əmək müqaviləsinə xitam verildikdə bununla bağlı bildirişlərin elektron informasiya sistemində daxil edilməsini təmin etməyən işəgötürənlər qanunla müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.</i></b></p>
<p><b>Maddə 50. Müsəbiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin</b></p>	<p><b>Maddə 50. Müsəbiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin</b></p>

<p><b>tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Yerinə yetiriləsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq bəzi vəzifələri tutmaq üçün işəgötürən müəyyən olunmuş qaydada müsabiqə elan <b>edə bilər</b>.</p> <p>2. Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması <b>bir qayda olaraq</b> elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir. İşçilərin elan olunmuş müsabiqədə bərabər hüquqlu iştirakı təmin edilməlidir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.</p> <p>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 <b>keçirilə bilər</b>.</p>	<p><b>tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Yerinə yetiriləsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq bəzi vəzifələri tutmaq üçün işəgötürən müəyyən olunmuş qaydada müsabiqə elan <i>edir</i>.</p> <p>2. Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması <i>bir qayda olaraq</i> elm, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir. İşçilərin elan olunmuş müsabiqədə bərabər hüquqlu iştirakı təmin edilməlidir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.</p> <p>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 <b><del>keçirilə bilər</del> keçirilir</b>.</p>
<p><b>Maddə 53. İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydası</b></p> <p><b><u>3. Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir.</u></b></p>	<p><b>Maddə 53. İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydası</b></p> <p><b><del>3. Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir.</del></b></p>
<p><b>Maddə 55. Əmək şəraitinin əlavə şərtləri</b></p> <p>Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkanı hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaldılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə heç bir norma ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtləri müəyyən edə bilər. Bu əlavə şərtlərin dairəsi, qüvvədə olma müddəti və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişdirilməsi tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.</p>	<p><b>Maddə 55. Əmək şəraitinin əlavə şərtləri</b></p> <p>1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkanı hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaldılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə heç bir norma ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtləri müəyyən edə bilər. Bu əlavə şərtlərin dairəsi, qüvvədə olma müddəti və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişdirilməsi tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.</p> <p><b>2. Əmək funksiyalarının işçinin öz evində, habelə distant (məsafədən) iş və ya teleiş formasında yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar əmək şəraitinin əlavə şərtləri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində müəyyən edilir.</b></p>
<p><b>Maddə 56. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi</b></p> <p>1. İstehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir.</p>	<p><b>Maddə 56. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi</b></p> <p>1. İstehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir. <b><i>Bu halda istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti işəgötürən tərəfindən əsaslandırılmalı, əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə və sui-istifadə hallarına yol</i></b></p>

<p>2. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini (bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən başqa) dəyişdirməzdən azı bir ay əvvəl işçini yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı) ilə xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin <b>68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində</b> nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər.</p> <p>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.</p> <p>4. Azı 50 nəfər <b><u>işçi çalışan müəssisədə</u></b> 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 <b><u>görə bilər.</u></b></p>	<p><b><i>verilməməli, əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi qərəzli və qeyri-obyektiv xarakter daşıyamalıdır.</i></b></p> <p>2. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini (bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən başqa) dəyişdirməzdən azı bir ay əvvəl işçini yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı) ilə xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin <b><del>68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində</del> 68.2.4-cü maddəsində</b> nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər.</p> <p>3. Bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək müqaviləsinə <b><i>bu əsasla</i></b> xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz.</p> <p>4. Azı 50 nəfər <b><del>işçi çalışan müəssisədə</del> işçisi olan işəgötürənlərdə</b> 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 <b><i>görə bilər görür.</i></b></p>
<p><b>Maddə 58. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi</b></p> <p>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 qısaltılmış iş vaxtından çox olmadıqda, yol <b><u>verilə bilər.</u></b></p>	<p><b>Maddə 58. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi</b></p> <p>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 qısaltılmış iş vaxtından çox olmadıqda, yol <b><i>verilir.</i></b></p>
<p><b>Maddə 59. Başqa işə keçirmə</b></p> <p>İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini <b><u>həvalə etmək</u></b>, başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməklə və ya yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir.</p>	<p><b>Maddə 59. Başqa işə keçirmə</b></p> <p>İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini <b><del>həvalə etmək</del> müəyyən etmək, peşə və ya vəzifəsinin adını dəyişmək</b>, başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməklə və ya yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir.</p>
<p><b>Maddə 61. Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası</b></p> <p>3. Boş vəzifə üzrə işçiyə üç aydan çox olmayan müddətə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi həvalə <b><u>edilə bilər.</u></b> 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</p>	<p><b>Maddə 61. Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası</b></p> <p>3. Boş vəzifə üzrə işçiyə üç aydan çox olmayan müddətə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi həvalə <b><i>edilir.</i></b> 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</p>



bağlanılır, ya da boş vəzifəyə yeni işçi götürülür.	boş vəzifəyə yeni işçi götürülür.
<p style="text-align: center;"><b>Maddə 62. İşçinin işdən kənar edilməsi</b></p> <p>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:</p> <p>a) işçi alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;</p> <p>.....</p> <p>ç) insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşə və vəzifələrdə işləyən işçi vaxtaşırı insanın immun çatışmazlığı virusuna mütləq tibbi müayinədən imtina etdikdə.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Maddə 62. İşçinin işdən kənar edilməsi</b></p> <p>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:</p> <p>a) işçi alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda;</p> <p>.....</p> <p>ç) insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşə və vəzifələrdə işləyən işçi vaxtaşırı insanın immun çatışmazlığı virusuna mütləq tibbi müayinədən imtina etdikdə;</p> <p><b>d) müəyyən olunmuş qaydada əməyin mühafizəsi üzrə təlim keçməkdən və biliyinin yoxlanılmasından boyun qaçırıqda;</b></p> <p><b>e) icbari tibbi müayinə ilə bağlı verilmiş tibbi rəydə əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə əks göstərişlər aşkar edildikdə;</b></p> <p><b>ə) əmək vəzifələrinin pozulması halının araşdırılmasına işçinin maneçilik yaratmaq imkanı olduqda;</b></p> <p><b>f) bu Məcəllə ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qadağan edilən işçi əmək funksiyasını kobud şəkildə pozduqda.</b></p> <p>.....</p> <p><b>6. İşçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddət hər bir konkret halda yol verilən pozuntunun xarakteri, onun aradan qaldırılması imkanları və işçinin bununla bağlı nəticə çıxaraq hərəkətlərindən (hərəkətsizliyindən) asılı olaraq işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir və bu müddətin vaxtından əvvəl ləğv edilməsinə yol verilir.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Maddə 63. Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi</b></p> <p>1. <b>Müəssisənin mülkiyyətçisi</b> dəyişdikdə bu maddənin 2-ci hissəsində göstərilən işçilərdən başqa qalan bütün işçilərlə əvvəlki mülkiyyətçi arasında bağlanmış əmək müqavilələri və onların şərtləri yeni mülkiyyətçi tərəfindən qüvvədə saxlanılır. Bu işçilərin əmək <b>müqavilələri</b> müəyyən edilmiş qaydalara əməl edilməklə bu Məcəllənin <b>70, 73 və 75-ci</b> maddələrində nəzərdə tutulan müvafiq əsaslarla <b>ləğv edile</b> bilər.</p> <p>2. Yeni mülkiyyətçi tərəfindən <b>müəssisənin işəgötürəninin (rəhbərinin)</b>, onun müavinlərinin, baş mühasibin və bilavasitə idarəetmə funksiyasını</p>	<p style="text-align: center;"><b>Maddə 63. Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi</b></p> <p>1. <b>Müəssisənin mülkiyyətçisi Mülkiyyətçi</b> dəyişdikdə bu maddənin 2-ci hissəsində göstərilən işçilərdən başqa qalan bütün işçilərlə əvvəlki mülkiyyətçi arasında bağlanmış əmək müqavilələri və onların şərtləri yeni mülkiyyətçi tərəfindən qüvvədə saxlanılır. Bu işçilərin əmək <b>müqavilələri</b> müəyyən edilmiş qaydalara əməl edilməklə bu Məcəllənin <b>70, 73 və 75-ci 68.2.2, 68.2.3 və 68.2.7-ci</b> maddələrində nəzərdə tutulan müvafiq əsaslarla <b>ləğv edile xitam verile</b> bilər.</p> <p>2. Yeni mülkiyyətçi tərəfindən <b>müəssisənin işəgötürəninin (rəhbərinin) — işəgötürənin (rəhbərinin)</b>, onun müavinlərinin, baş mühasibin və</p>

yerinə yetirən digər struktur bölmələrin rəhbərlərinin əmək müqavilələrinə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar bu Məcəllənin **68-ci maddəsinin «ç» bəndi** ilə xitam verilə və ya bu Məcəllənin 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər.

3. Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüququndan sui-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** yolverilməzdir. Yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, **müəssisədə** mövcud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyətini sərbəst surətdə həyata keçirmək üçün zəruriliyini iş yerlərinin və işçilərin attestasiyasını keçirməklə müəyyən etməlidir.

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

100 nəfərdən 500 nəfərədək olduqda onların 50 faizindən çoxunun;

500 nəfərdən 1000 nəfərədək olduqda onların 40 faizindən çoxunun;

1000 nəfərdən artıq olduqda onların 30 faizindən çoxunun yeni 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.

bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur bölmələrin rəhbərlərinin əmək müqavilələrinə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar bu Məcəllənin **68-ci maddəsinin «ç» bəndi 68.2.5-ci maddəsi** ilə xitam verilə və ya bu Məcəllənin 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər.

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

**Qeyd:** Bu maddənin 3-cü hissəsində «əmək **müqavilələrinin müqavilələrinə** kütləvi şəkildə **ləğv edilməsi xitam verilməsi**» dedikdə, **müvafiq müəssisəyə mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar** 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 68.2.2, 68.2.3 və 68.2.7-ci** maddələrində müəyyən edilmiş əsaslarla əmək **müqavilələrinin ləğv edilməsi müqavilələrinə xitam verilməsi** başa düşülməlidir.

#### **Maddə 65. İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri**

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.

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

#### **Maddə 65. İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri**

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.

5. Attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən işçiyə yalnız tutduğu vəzifəyə (peşəyə), əmək funksiyasına, ixtisasına (peşəsinə) dair, yerinə yetirdiyi işlər və onların nəticələri barədə, habelə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu müəyyən etmək üçün zəruri olan əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquqları, vəzifələri dairəsinə aid olan məsələlərlə əlaqədar suallar **verilə bilər** verilir. 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.

<p><b>Maddə 67. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Attestasiya komissiyası tərəfindən barəsində tutduğu vəzifəyə uyğun olmadığı haqqında qərar çıxarılmış işçinin əmək <u>müqaviləsi</u> bu Məcəllənin <u>70-ci maddəsinin «c» bəndinə</u> müvafiq olaraq, 71-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydalara əməl edilməklə işəgötürən tərəfindən <u>ləğv edilə</u> bilər.</p> <p>.....</p> <p>4. İş yerinin attestasiyasının keçirilməsinin nəticələrinə əsaslanaraq işəgötürən tərəfindən işçilərin əmək <u>müqavilələri ləğv edilə</u> bilməz.</p> <p>.....</p> <p>6. Attestasiya komissiyasının qərarı ilə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək <u>müqaviləsi ləğv edilən</u> və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yalnız məhkəmələrdə baxılır.</p>	<p><b>Maddə 67. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Attestasiya komissiyası tərəfindən barəsində tutduğu vəzifəyə uyğun olmadığı haqqında qərar çıxarılmış işçinin əmək <u>müqaviləsi müqaviləsinə</u> bu Məcəllənin <u>70-ci maddəsinin «c» bəndinə 68.2.2-ci maddəsinin c) və ç) bəndlərinə</u> müvafiq olaraq, 71-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydalara əməl edilməklə işəgötürən tərəfindən <u>ləğv edilə xitam verilə</u> bilər.</p> <p>.....</p> <p>4. İş yerinin attestasiyasının keçirilməsinin nəticələrinə əsaslanaraq işəgötürən tərəfindən işçilərin əmək <u>müqavilələri ləğv edilə müqavilələrinə xitam verilə</u> bilməz.</p> <p>.....</p> <p>6. Attestasiya komissiyasının qərarı ilə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək <u>müqaviləsi ləğv edilən-müqaviləsinə xitam verilən</u> və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilən işçinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yalnız məhkəmələrdə baxılır.</p>
<p><b>Maddə 67-1. Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatı</b></p> <p>5. Sertifikasiyadan "Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq təkrarən keçməyən işçinin praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyətinə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək <u>müqaviləsinin</u> bu Məcəllənin <u>70-ci maddəsinin «c» bəndinə</u> müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən <u>ləğv edilməsi</u> üçün əsas ola bilər.</p>	<p><b>Maddə 67-1. Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatı</b></p> <p>5. Sertifikasiyadan "Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq təkrarən keçməyən işçinin praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyətinə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək <u>müqaviləsinin-müqaviləsinə</u> bu Məcəllənin <u>70-ci maddəsinin «c» bəndinə 68.2.2-ci maddəsinin c) və ç) bəndlərinə</u> müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən <u>ləğv edilməsi xitam verilməsi</u> üçün əsas ola bilər.</p>
<p><b>Maddə 68. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları</b></p> <p>1. Əmək müqaviləsinə yalnız <u>bu Məcəllə</u> ilə müəyyən edilmiş əsaslarla <u>və qaydada</u> xitam verilə bilər.</p> <p>2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:</p> <p>a) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;</p> <p>b) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;</p> <p>c) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;</p> <p>ç) müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar (bu Məcəllənin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər);</p> <p>d) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;</p> <p>e) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar.</p> <p><b>Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları</b></p> <p>Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:</p>	<p><b>Maddə 68. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları</b></p> <p>68.1. Əmək müqaviləsinə yalnız <u>bu Məcəllə maddədə</u> müəyyən edilmiş əsaslarla <u>və qaydada</u> xitam verilə bilər.</p> <p>68.2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:</p> <p><b>68.2.1. işçinin təşəbbüsü;</b></p> <p><b>68.2.2. işəgötürənin təşəbbüsü:</b></p> <p>a) <u>işəgötürənin ləğv edilməsi dövlət qeydiyyatına alındıqda;</u></p> <p>b) <u>işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;</u></p> <p>c) <u>peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə bu Məcəllənin 65-ci maddəsinə əsasən yaradılan attestasiya komissiyası tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;</u></p> <p>ç) <u>peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi</u></p>

a) müəssisə ləğv edildikdə;  
b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;  
c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyini barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;

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

d) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;

e) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.

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, praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılmasını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqan başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir.

#### **Maddə 74. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları**

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

a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;

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

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

ç) İşçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;

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

e) işçi vəfat etdikdə;

ə) əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə.

*barədə bu Məcəllənin 67-1-ci maddəsinə uyğun olaraq praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılmasını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;*

*d) 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;*

*e) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;*

*ə) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.*

**68.2.3. əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;**

**68.2.4. əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;**

**68.2.5. mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar (bu Məcəllənin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər);**

**68.2.6. tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar:**

a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;

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

c) əvvəllər işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə;

ç) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə dayanıqlı **tam** itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə və əmək zəmanətinə və ya fərdi reabilitasiya proqramına uyğun olaraq onun digər uyğun iş yeri ilə təmin edilməsi mümkün olmadıqda;

d) işçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;

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

ə) saxta sənədlər əsasında işə qəbul edildikdə.

f) işçi vəfat etdikdə, habelə məhkəmə tərəfindən xəbərsiz itkin düşmüş hesab edildikdə və ya ölmüş elan edildikdə;

**68.2.7. tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar:**

a) **səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin**

**Maddə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi**

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

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

a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;

b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə 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.

*müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin və ya tibbi-sosial ekspert komissiyasının müvafiq rəyinə görə;*

*b) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;*

*c) 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;*

*ç) bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmayan tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.*

**Maddə 69. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası**

1. İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.

.....

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**, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

4. Əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla **ləğv edildikdən** sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur.

5. İşçi ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş **əsasla** əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

**Maddə 69. Əmək müqaviləsinin müqaviləsinə işçi tərəfindən ləğv edilməsi xitam verilməsi qaydası**

1. İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv edərək müqaviləsinə xitam verə bilər.

.....

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**, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər müqaviləsinə xitam verilir.

4. Əmək müqaviləsini ləğv etmək müqaviləsinə xitam vermək 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 müqaviləsinə xitam verilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi müqaviləsinə bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla **ləğv edildikdən xitam verildikdən** 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

<p>6. İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək <b>müqaviləsinin ləğv edilməsi</b> xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək bu maddənin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək <b>müqaviləsinin ləğv edilməsi</b> barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir.</p> <p>7. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək <b>müqaviləsinin ləğv etməyə</b> onu məcbur etmək qadağandır.</p>	<p>müəyyən edilmiş <b>əsasla—qaydada</b> əmək <b>müqaviləsinin ləğv edilməsinə müqaviləsinə xitam verilməsinə</b> yol verilmir.</p> <p>6. İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək <b>müqaviləsinin ləğv edilməsi müqaviləsinə xitam verilməsi</b> xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək bu maddənin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək <b>müqaviləsinin ləğv edilməsi müqaviləsinə xitam verilməsi</b> barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir.</p> <p>7. İşəgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək <b>müqaviləsinin ləğv etməyə müqaviləsinə xitam verməyə</b> onu məcbur etmək qadağandır.</p>
<p><b>Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları</b></p> <p>Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:</p> <p>a) müəssisə ləğv edildikdə;</p> <p>b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;</p> <p>c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyini barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;</p> <p>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;</p> <p>d) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;</p> <p>e) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.</p> <p>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, praktik tibb və ya eczacılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılmasını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqan başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir.</p>	<p><b>Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları</b></p> <p><del>Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:</del></p> <p><del>a) müəssisə ləğv edildikdə;</del></p> <p><del>b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;</del></p> <p><del>c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyini barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;</del></p> <p><del>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;</del></p> <p><del>d) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;</del></p> <p><del>e) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.</del></p> <p><del>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, praktik tibb və ya eczacılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılmasını həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqan başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir.</del></p>
<p><b>Maddə 71. Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən görülməli tədbirlər</b></p> <p>1. İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən, o cümlədən işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyini barədə</p>	<p><b>Maddə 71. Əmək müqaviləsi-müqaviləsinə işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən xitam verilərkən görülməli tədbirlər</b></p> <p>1. İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən, o cümlədən işçinin</p>

<p>səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edilərkən işəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş tədbirlər görür.</p> <p>2. Bu Məcəllənin <b>70-ci maddəsinin «ç» bəndində</b> nəzərdə tutulan əsasla əmək <b>müqaviləsinin ləğv edilməsinə</b> 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 mənafeələrinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.</p> <p>3. İşəgötürən bu Məcəllənin <b>70-ci</b> maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək <b>müqaviləsinin ləğv edilməsinin</b> zəruriliyini əsaslandırmalıdır.</p>	<p>tuduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edilərkən işəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş tədbirlər görür.</p> <p>2. Bu Məcəllənin <del>70-ci maddəsinin «ç» bəndində</del> <b>68.2.2-ci maddəsinin «d» bəndində</b> nəzərdə tutulan əsasla əmək <del>müqaviləsinin ləğv edilməsinə</del> <b>müqaviləsinə xitam verilməsinə</b> 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 mənafeələrinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.</p> <p>3. İşəgötürən bu Məcəllənin <del>70-ci</del> <b>68.2.2-ci</b> maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək <del>müqaviləsinin ləğv edilməsinin</del> <b>müqaviləsinə xitam verilməsinin</b> zəruriliyini əsaslandırmalıdır.</p>
<p><b>Maddə 72. Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar</b></p> <p>Aşağıdakı hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir:</p> <p>a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;</p> <p>.....</p> <p>f) iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi.</p>	<p><b>Maddə 72. Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar</b></p> <p>Aşağıdakı hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir:</p> <p>a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;</p> <p>.....</p> <p>f) iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi;</p> <p><b>g) <i>konfidensial hesab edilən xüsusi kateqoriyalı fərdi məlumatların açıqlanması.</i></b></p>
<p><b>Maddə 74. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları</b></p> <p><b>1. Tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə aşağıdakı hallarda xitam verilir:</b></p> <p><b>a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;</b></p> <p><b>b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda.</b></p> <p><b>c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibse, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;</b></p> <p><b>ç) işçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;</b></p> <p><b>d) məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq</b></p>	<p><b>Maddə 74. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları verilməsi qaydası</b></p> <p><del>1. Tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə aşağıdakı hallarda xitam verilir:</del></p> <p><del>a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;</del></p> <p><del>b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda.</del></p> <p><del>c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibse, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;</del></p> <p><del>ç) işçinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;</del></p> <p><del>d) məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işçinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq</del></p>

**edildikdə;**

**e) işçi vəfat etdikdə;**

**ə) əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə 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 qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) dərhal icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin **71-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər.**

**Qeyd:** Əmək qabiliyyətinin **tam** itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin **tam** itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə işçiyə müvafiq dərəcədə əlillik qrupu və ya 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə **əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi** başa düşülməlidir. Əmək qabiliyyətinin 6 aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla onlara ilk 14 gün üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgötürənin vəsaiti, qalan günlər üçün isə məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müavinət ödənilir. Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınır.

**Maddə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi**

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

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

a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;

b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işçinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə;

c) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə

**edildikdə;**

**e) işçi vəfat etdikdə;**

**ə) əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işçi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra öz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə etdikdə.**

2. **Əgər qanunsuz** Qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işçi işinə bərpa olunması üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edərsə və məhkəmə tərəfindən iddiası təmin olunaraq işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi haqqında qətnamə (qərar) qəbul edilərsə, onda işəgötürən tərəfindən məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) dərhal icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işçinin yerinə götürülmüş işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin **71-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər** **68.2.6-cı maddəsinin "b" bəndinə əsasən xitam verilir.**

3. **Qeyd: Bu Məcəllənin 68.2.6-cı maddəsinin c) bəndində göstərilən əmək qabiliyyətinin dayanıqlı tam** itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin **dayanıqlı tam** itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə işçiyə müvafiq dərəcədə əlillik qrupu və ya 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə **əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq qabiliyyətinin və ya imkanlarının dayanıqlı tam itirilməsi** başa düşülməlidir. Əmək qabiliyyətinin 6 aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla onlara ilk 14 gün üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgötürənin vəsaiti, qalan günlər üçün isə məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müavinət ödənilir. Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınır.

**Maddə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi verilməsi qaydası**

**1. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində ona xitam verilməsinin bu Məcəllənin 68.2.1—68.2.6-cı maddələrində nəzərdə tutulan əsaslarından fərqli olan əlavə əsaslar müəyyən edilə bilər.**

**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;



<p>icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;</p> <p>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;</p> <p>d) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.</p> <p><b><u>3. Tərəflər əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədi ilə bu maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallardan işçinin əmək şəraitinə uyğun olanını əmək müqaviləsinə hökmən daxil etməlidirlər.</u></b></p> <p>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.</p> <p>5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair tərəflər onların şərəf və ləyaqətini alçaldan, bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmağa yönəldilən şərtlər müəyyən edə bilməzlər.</p>	<p><del>e) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;</del></p> <p><del>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;</del></p> <p><del>d) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.</del></p> <p><b>3. Tərəflər əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədi ilə bu maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallardan işçinin əmək şəraitinə uyğun olanını qarşılıqlı razılıq olduqda əmək müqaviləsinə hökmən daxil etməlidirlər.</b></p> <p>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.</p> <p>5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair tərəflər onların şərəf və ləyaqətini alçaldan, bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmağa yönəldilən şərtlər müəyyən edə bilməzlər.</p>
<p><b><u>Maddə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdıran şərtlər</u></b></p> <p>1. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin <b><u>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində</u></b> nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər.</p> <p>2. Əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.</p>	<p><del><b>Maddə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini müqaviləsinə xitam verilməsini məhdudlaşdıran şərtlər</b></del></p> <p>1. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin <del><b>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində</b></del> <b>68.2.1—68.2.7-ci maddələrində</b> nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər.</p> <p>2. Əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək <del><b>müqaviləsinin ləğv edilməsi</b></del> <b>müqaviləsinə xitam verilməsi</b> qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.</p>
<p><b><u>Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları</u></b></p> <p>1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin <b><u>70-ci maddəsinin “b” bəndi</u></b> ilə işəgötürən tərəfindən <b><u>əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən</u></b> əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir:</p> <p>bir ilədək əmək stajı olduqda – azı iki təqvim həftəsi;</p> <p>bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda –</p>	<p><del><b>Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları</b></del></p> <p>1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin <del><b>70-ci maddəsinin “b” bəndi</b></del> <b>68.2.2-ci maddəsinin “b” bəndi</b> ilə işəgötürən tərəfindən <del><b>əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən</b></del> <b>əmək müqaviləsinə xitam verilməzdən</b> əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir:</p> <p>bir ilədək əmək stajı olduqda – azı iki</p>

azı dörd təqvim həftəsi;  
beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda –  
azı altı təqvim həftəsi;  
on ildən çox əmək stajı olduqda – azı  
doqquz təqvim həftəsi.

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

3. Əmək **müqaviləsi** bu Məcəllənin **70-ci  
maddəsinin** “a” və “b” bəndləri ilə **ləğv edilərkən**  
işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə  
bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək  
müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan  
əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə  
işdən çıxarma müavinəti ödənilir:

bir ilədək əmək stajı olduqda – **orta aylıq**  
əməkhaqqı miqdarında;

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

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

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

4. İşəgötürən işçinin razılığı ilə bu maddənin  
birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş azı iki təqvim  
həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta  
aylıq** əməkhaqqının 0,5 misli, azı dörd təqvim  
həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta aylıq**  
əmək haqqının 0,9 misli, azı altı təqvim həftəsi  
xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta aylıq** əmək  
haqqının 1,4 misli, azı doqquz təqvim həftəsi  
xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta aylıq** əmək  
haqqının 2 misli və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin  
ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq  
müddəti əvəzinə **orta aylıq** əmək haqqından az  
olmamaqla əməkhaqqını bir dəfəyə ödəməklə  
müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə  
bilər. Bu halda xəbərdarlıq müddəti ərzində əmək  
müqaviləsinə xitam verilmiş işçilərə bu hissənin  
birinci cümləsində nəzərdə tutulmuş xəbərdarlıq  
müddəti əvəzinə verilən ödəniş xəbərdarlıq  
müddətinin ötmüş hissəsinə mütənəsib olaraq  
azaldılır.

.....

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

təqvim həftəsi;  
bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda –  
azı dörd təqvim həftəsi;  
beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda –  
azı altı təqvim həftəsi;  
on ildən çox əmək stajı olduqda – azı  
doqquz təqvim həftəsi.

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

3. Əmək **müqaviləsi–müqaviləsinə** bu  
Məcəllənin **70-ci maddəsinin 68.2.2-ci  
maddəsinin** “a” və “b” bəndləri ilə **ləğv edilərkən  
xitam verilərkən** işçiyə işəgötürən tərəfindən  
həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə  
(əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən  
olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı  
məbləğlərdə işdən çıxarma müavinəti ödənilir:

bir ilədək əmək stajı olduqda – **orta aylıq**  
**aylıq orta** əməkhaqqı miqdarında;

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

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

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

4. İşəgötürən işçinin razılığı ilə bu maddənin  
birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş azı iki təqvim  
həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta aylıq**  
**aylıq orta** əməkhaqqının 0,5 misli, azı dörd təqvim  
həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta aylıq**  
**aylı qorta** əmək haqqının 0,9 misli, azı altı təqvim  
həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta aylıq**  
**aylıq orta** əmək haqqının 1,4 misli, azı doqquz  
təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta  
aylıq ayılı qorta** əmək haqqının 2 misli və bu  
Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə  
müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə **orta  
aylıq aylıq orta** əmək haqqından az olmamaqla  
əməkhaqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla  
əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bu halda  
xəbərdarlıq müddəti ərzində əmək müqaviləsinə  
xitam verilmiş işçilərə bu hissənin birinci  
cümləsində nəzərdə tutulmuş xəbərdarlıq müddəti  
əvəzinə verilən ödəniş xəbərdarlıq müddətinin  
ötmüş hissəsinə mütənəsib olaraq azaldılır.

.....

7. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin **68-ci  
maddəsinin ikinci hissəsinin «c», 74-cü  
maddəsinin birinci hissəsinin «a» və «c»  
bəndləri** 68.2.4-cü maddəsi, 68.2.6-cı maddəsinin  
**a) və c) bəndləri** ilə xitam verildikdə, işəgötürən  
işçiyə **orta aylıq aylıq orta** əmək haqqının azı iki  
misli miqdarında müavinət ödəyir. İşçinin vəfatı ilə

<p>bu Məcəllənin <b>68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi</b> ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə <b>orta aylıq</b> əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.</p> <p>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 <b>həmin müəssisədə</b> və ya digər <b>müəssisədə</b> işə düzəltmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.</p> <p>9. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada <b>müəssisənin ləğvi</b> istisna olmaqla, işçinin müddətli həqiqi hərbi xidmətdə olduğu müddət ərzində <b>mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisədə</b> iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Müddətli həqiqi hərbi xidmətə çağırılanadək müvafiq <b>müəssisədə</b> işləmiş şəxslər, hərbi xidmətdən buraxıldıqdan ən gec 60 təqvim günü keçənədək həmin <b>müəssisədə</b> əvvəlki və ya buna bərabər vəzifəyə (peşəyə) qayıtmaq hüququna malikdirlər.</p>	<p>əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vəərəsələrinə <del>orta aylıq aylıq orta</del> əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin <b>68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi 68.2.5-ci maddəsi</b> ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə <del>orta aylıq aylıq orta</del> əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.</p> <p>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 <b>həmin müəssisədə öz iş yerlərində</b> və ya digər <b>müəssisədə işəgötürənlərdə</b> işə düzəltmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.</p> <p>9. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada <del>müəssisənin ləğvi ləğvetmə ilə əlaqədar işəgötürənin fəaliyyətinin dayandırılması</del> istisna olmaqla, işçinin müddətli həqiqi hərbi xidmətdə olduğu müddət ərzində <del>mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisədə işəgötürəndə</del> iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Müddətli həqiqi hərbi xidmətə çağırılanadək müvafiq <del>müəssisədə işəgötürəndə</del> işləmiş şəxslər, hərbi xidmətdən buraxıldıqdan ən gec 60 təqvim günü keçənədək həmin <del>işəgötürəndə müəssisədə</del> əvvəlki və ya buna bərabər vəzifəyə (peşəyə) qayıtmaq hüququna malikdirlər.</p>
<p><b>Madde 78. İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər</b></p> <p>2. İşəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanmasına üstünlük verir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>şəhid ailəsinin üzvlərinə;</li> <li>müharibə iştirakçılarına;</li> <li>əsgər və zabitlərin arvadına (ərinə);</li> <li>öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;</li> <li>həmin <b>müəssisədə</b> əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;</li> </ul>	<p><b>Madde 78. İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər</b></p> <p>2. İşəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanmasına üstünlük verir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>şəhid ailəsinin üzvlərinə;</li> <li>müharibə iştirakçılarına;</li> <li>əsgər və zabitlərin arvadına (ərinə);</li> <li>öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;</li> <li>həmin <b>müəssisədə işəgötürənlə əmək münasibətində olarkən</b> əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;</li> </ul>
<p><b>Madde 79. Əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən işçilər və hallar</b></p> <p><b>1. İşəgötürən tərəfindən:</b></p> <p>hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin;</p> <p>yeganə qazanc yeri işlədiyi <b>müəssisə</b> olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;</p> <p>əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;</p> <p>işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə;</p>	<p><b>Madde 79. Əmək müqaviləsinin ləğv olunması müqaviləsinə xitam verilməsi qadağan edilən işçilər və hallar</b></p> <p><b>1. İşəgötürən tərəfindən Aşağıdakı hallarda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qadağandır:</b></p> <p>hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin;</p> <p>yeganə qazanc yeri işlədiyi <b>müəssisə iş yeri</b> olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərin;</p>

<p>həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə; öhdəsində sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək və ya I qrup əlil ailə üzvü olan işçilərin;</p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p>2. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəalar bu Məcəllənin <b><u>70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi</u></b> ilə xitam verilən hallara şamil edilmir.</p>	<p>əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin; işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə; həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə görə; öhdəsində sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək və ya I qrup əlil ailə üzvü olan işçilərin;</p> <p><b><u>bu Məcəllənin 70-ci 68.2.2-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.</u></b></p> <p>2. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəalar bu Məcəllənin <b><u>70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi 68.2.2-ci maddəsinin «a» bəndi, 68.2.3-cü və 68.2.6-cı maddələri</u></b> ilə xitam verilən hallara şamil edilmir.</p>
<p><b>Maddə 80. Əmək <u>müqaviləsinin</u> işəgötürən tərəfindən <u>ləğvi</u> zamanı razılaşmalar</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin <b><u>70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində</u></b> göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək <b><u>müqaviləsimüəssisədə fəaliyyət göstərən</u></b> həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla <b><u>ləğv edilir.</u></b></p> <p>2. Həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək <b><u>müqaviləsinin</u></b> bu maddənin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallardan hər hansı biri ilə əlaqədar <b><u>ləğv etmək</u></b> istəyən işəgötürən həmin <b><u>müəssisənin</u></b> həmkarlar ittifaqı təşkilatına əsaslandırılmış yazılı təqdimatla müraciət edir. Təqdimata müvafiq əsaslandırma sənədləri əlavə edilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı bu təqdimatın daxil olduğu gündən ən gec on gün müddətində özünün əsaslandırılmış yazılı qərarını işəgötürənə təqdim etməlidir.</p> <p>3. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan hallarda əmək <b><u>müqaviləsi</u></b> işəgötürənin təşəbbüsü ilə <b><u>ləğv edilərkən</u></b> həmkarlar ittifaqları təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması tələb olunmur.</p>	<p><b>Maddə 80. Əmək <u>müqaviləsinin</u> müqaviləsinə işəgötürən tərəfindən <u>ləğvi-xitam verilməsi</u> zamanı razılaşmalar</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin <b><u>70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində 68.2.2-ci maddəsinin b) və d) bəndlərində</u></b> göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək <b><u>müqaviləsi müəssisədə fəaliyyət göstərən müqaviləsinə həmin</u></b> həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla <b><u>ləğv edilir xitam verilir.</u></b></p> <p>2. Həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək <b><u>müqaviləsinin müqaviləsinə</u></b> bu maddənin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallardan hər hansı biri ilə əlaqədar <b><u>ləğv etmək xitam vermək</u></b> istəyən işəgötürən həmin <b><u>müəssisənin</u></b> həmkarlar ittifaqı təşkilatına əsaslandırılmış yazılı təqdimatla müraciət edir. Təqdimata müvafiq əsaslandırma sənədləri əlavə edilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı bu təqdimatın daxil olduğu gündən ən gec on gün müddətində özünün əsaslandırılmış yazılı qərarını işəgötürənə təqdim etməlidir.</p> <p>3. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan hallarda əmək <b><u>müqaviləsi müqaviləsinə</u></b> işəgötürənin təşəbbüsü ilə <b><u>ləğv edilərkən xitam verilərkən</u></b> həmkarlar ittifaqları təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması tələb olunmur.</p>
<p><b>Maddə 83. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydası</b></p> <p>1. Əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində <b><u>onun ləğv edilməsinin</u></b> sənədləşdirilməsi barədə bu fəsilə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan başqa qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istərsə işəgötürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda bu Məcəllənin <b><u>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində</u></b> nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydalara müvafiq olaraq əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> işəgötürənin</p>	<p><b>Maddə 83. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydası</b></p> <p>1. Əgər işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində <b><u>onun ləğv edilməsinin ona xitam verilməsinin</u></b> sənədləşdirilməsi barədə bu fəsilə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan başqa qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işçi, istərsə işəgötürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda bu Məcəllənin <b><u>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində 68.2-cimaddəsində</u></b> nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydalara müvafiq olaraq əmək <b><u>müqaviləsinin</u></b></p>

<p>əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə <b><u>rəsmiləşdirilməlidir</u></b>.</p> <p>2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və <b><u>müəssisənin</u></b> möhürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə <b><u>pul əvəzi</u></b>, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.</p>	<p><b><del>ləğv edilməsi</del> müqaviləsinə xitam verilməsi</b> işəgötürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə <b><u>rəsmiləşdirilməlidir</u></b> <b><u>rəsmiləşdirilməli və əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı əmək müqaviləsi bildirişi əmək müqaviləsinə xitam verildiyi tarixdən gec olmayaraq elektron informasiya sistemində daxil edilməlidir</u></b>.</p> <p>2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və <b><u>müəssisənin</u></b> möhürü (<b><u>möhür olmadıqda imzası, VÖEN-i qeyd edilməklə</u></b>) ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işçinin əmək kitabçası və işəgötürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə <b><u>pul əvəzi kompensasiya</u></b>, işçiyə ödənilməli əmək haqqı və digər ödəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işçiyə verilməlidir.</p> <p>3. <b><u>Müddətli əmək müqavilələrinin iki aydan az müddətə bağlandıqı hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) əmək müqaviləsinə xitam verildiyi tarixdən 2 aydan çox qabaqcadan verilməsinə yol verilmir</u></b>.</p>
<p><b><u>Maddə 84. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> haqqında əmrin məzmunu</p> <p>1. Əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> haqqında işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununda aşağıdakı məlumatlar göstərilir:</p> <p>müəssisənin adı, hüquqi ünvanı, əmrin (sərəncamın, qərarın) sıra nömrəsi, tarixi və onu imzalayan işəgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı;</p> <p>işçinin adı, atasının adı və soyadı;</p> <p>əmək müqaviləsi üzrə işçinin vəzifəsinin (peşəsinin) adı;</p> <p>əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsinin</u></b> əsası;</p> <p>həmin əsasla əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> qaydası nəzərdə tutulmuş bu Məcəllənin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;</p> <p>əmək <b><u>müqaviləsi ləğv edilən</u></b> gün, ay və il;</p> <p>əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsi üçün əsas hesab olunan rəsmi sənədlər.</p> <p>.....</p> <p>3. Əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) yalnız bu maddənin 1-ci hissəsində göstərilən məlumatlar olan sadə formada, həmçinin normativ hüquqi</p>	<p><b><del>Maddə 84. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi</del> müqaviləsinə xitam verilməsi</b> haqqında əmrin məzmunu</p> <p>1. Əmək <b><del>müqaviləsinin ləğv edilməsi</del> müqaviləsinə xitam verilməsi</b> haqqında işəgötürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununda aşağıdakı məlumatlar göstərilir:</p> <p>müəssisənin adı, hüquqi ünvanı, əmrin (sərəncamın, qərarın) sıra nömrəsi, tarixi və onu imzalayan işəgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı;</p> <p>işçinin adı, atasının adı və soyadı;</p> <p>əmək müqaviləsi üzrə işçinin vəzifəsinin (peşəsinin) adı;</p> <p>əmək <b><del>müqaviləsinin ləğv edilməsinin</del> müqaviləsinə xitam verilməsinin</b> əsası <b><del>nəzərdə tutulmuş bu Məcəllənin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;</del></b></p> <p>həmin əsasla əmək <b><del>müqaviləsinin ləğv edilməsi</del> müqaviləsinə xitam verilməsi</b> qaydası <b><del>nəzərdə tutulmuş bu Məcəllənin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;</del></b></p> <p>əmək <b><del>müqaviləsi ləğv edilən</del> müqaviləsinə xitam verilən</b> gün, ay və il;</p> <p>əmək <b><del>müqaviləsinin ləğv edilməsi</del> müqaviləsinə xitam verilməsi</b> barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsi üçün əsas hesab olunan rəsmi sənədlər.</p> <p>.....</p> <p>3. Əmək <b><del>müqaviləsinin ləğv edilməsi</del> müqaviləsinə xitam verilməsi</b> barədə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) yalnız bu</p>

<p>aktlara uyğun formada — təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlar göstərilən qərar hissəsindən ibarət formada tərtib <b><u>edilə bilər.</u></b></p>	<p>maddənin 1-ci hissəsində göstərilən məlumatlar olan sadə formada, həmçinin normativ hüquqi aktlara uyğun formada — təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlar göstərilən qərar hissəsindən ibarət formada tərtib <b><u>edilə bilər edilir.</u></b></p>
<p><b>Maddə 85. Əmək müqavilələrinin sənədləşdirilməsinin uçotu qaydaları</b></p> <p>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 <b><u>kompüter vasitəsi ilə xüsusi proqramla</u></b> uçotunun qeydiyyatını aparmalıdır. Uçot <b><u>kompüter vasitəsi ilə</u></b> aparılmırsa, qeydiyyat kitabı səhifələnməli, qaytanlanmalı və kitabın son səhifəsindəki qaytanın düyünü üzərinə müəssisənin möhürü <b><u>vurulmalıdır.</u></b></p> <p>.....</p> <p>3. Bu maddədə göstərilən sənədlərin uçotu və qeydiyyatı istər <b><u>kompüter proqramları vasitəsilə,</u></b> istərsə də əl üsulu ilə həyata keçirilərkən işəgötürən tərəfindən uçot sənədlərinin mühafizəsi təmin olunmalıdır.</p>	<p><b>Maddə 85. Əmək müqavilələrinin sənədləşdirilməsinin uçotu qaydaları</b></p> <p>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 <b><u>kompüter vasitəsi ilə xüsusi proqramla xüsusi proqram təminatı vasitəsilə elektron qaydada</u></b> uçotunun qeydiyyatını aparmalıdır. Uçot <b><u>kompüter vasitəsi ilə xüsusi proqram təminatı vasitəsilə elektron qaydada</u></b> aparılmırsa, qeydiyyat kitabı səhifələnməli, qaytanlanmalı və kitabın son səhifəsindəki qaytanın düyünü üzərinə müəssisənin möhürü <b><u>vurulmalıdır vurulmalı, möhür olmadığı halda işəgötürən VÖEN-i qeyd edilməklə imza etməlidir.</u></b></p> <p>.....</p> <p>3. Bu maddədə göstərilən sənədlərin uçotu və qeydiyyatı istər <b><u>kompüter proqramları vasitəsilə xüsusi proqram təminatı vasitəsilə elektron qaydada,</u></b> istərsə də əl üsulu ilə həyata keçirilərkən işəgötürən tərəfindən uçot sənədlərinin mühafizəsi təmin olunmalıdır.</p>
<p><b>Maddə 86. Əmək müqavilələrinin və əmrlərin saxlanılmasının təmin edilməsi</b></p> <p>1. İşəgötürən bağlanmış əmək müqavilələrini, onlara aparılan dəyişiklikləri, verilmiş əmrləri (sərəncamları, qərarları) beş il müddətinə saxlamağa borcludur, onların məhv edilməsi, itirilməsi, korlanması yolverilməzdir.</p> <p>2. <b><u>Müəssisə ləğv edildikdə</u></b> 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.</p> <p>3. Əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u></b> haqqında əmrin (sərəncamın, qərarın) əsli, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin mühafizə edilməsi barədə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətdə saxlanılması təmin edilməlidir.</p>	<p><b>Maddə 86. Əmək müqavilələrinin və əmrlərin saxlanılmasının təmin edilməsi</b></p> <p>1. İşəgötürən bağlanmış əmək müqavilələrini, onlara aparılan dəyişiklikləri, verilmiş əmrləri (sərəncamları, qərarları) beş il müddətinə saxlamağa borcludur, onların məhv edilməsi, itirilməsi, korlanması yolverilməzdir.</p> <p>2. <b><u>Müəssisə ləğv edildikdə—Ləğvetmə ilə əlaqədar</u></b> 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.</p> <p>3. Əmək <b><u>müqaviləsinin ləğv edilməsi müqaviləsinə xitam verilməsi</u></b> haqqında əmrin (sərəncamın, qərarın) əsli, işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin mühafizə edilməsi barədə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətdə saxlanılması təmin edilməlidir.</p>
<p><b>Maddə 87. İşçilərin əmək fəaliyyəti haqqında və müvafiq ödəncələrinin haqq-hesab sənədləri</b></p> <p>2. İşəgötürən 5 gündən artıq işləyən bütün işçilərin əmək kitabçasında onların işə qəbul</p>	<p><b>Maddə 87. İşçilərin əmək fəaliyyəti haqqında və müvafiq ödəncələrinin haqq-hesab sənədləri</b></p> <p><b><i>“2. İşəgötürən bütün işçilərin əmək kitabçasında onların işə qəbul edildiyi və ya</i></b></p>

<p>edilməsi, başqa daimi işə keçirilməsi, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə müvafiq qeydləri yazmalıdır.</p>	<p><b><i>başqa daimi işə keçirildiyi vaxtdan 5 gündən gec olmayaraq müvafiq qeydləri yazmalıdır. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi ilə bağlı qeyd əmək kitabçasında əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün aparılır.”.</i></b></p>
<p><b>Maddə 88. İşçiyə arayışların, xasiyyətnamənin verilməsi və onların başqa yerlərə göndərilməsi şərtləri</b></p> <p>2. İşəgötürən işçinin şəxsiyyəti və ya onun əmək fəaliyyəti barədə məlumatları başqa işəgötürənə və ya müvafiq hakimiyyət orqanlarına, habelə digər yerlərə yalnız onların yazılı sorğusu və işçinin razılığı ilə <b><u>göndərə bilər</u></b>. İşçi haqqında tərtib edilmiş xasiyyətnamənin, zamanətin, işçinin şəxsi sənədlərinin, onların surətlərinin və digər sənədlərin məzmunu ilə onu tanış etmədən işəgötürən tərəfindən başqa yerə göndərilməsi yolverilməzdir. Müsbət məzmunlu xasiyyətnamə ilə, zamanətlə işçi tanış edilmədən onların başqa yerə göndərilməsinə yol verilir. Bu halda işəgötürən həmin sənədlərin hara göndərildiyi barədə işçiyə məlumat verməlidir.</p>	<p><b>Maddə 88. İşçiyə arayışların, xasiyyətnamənin verilməsi və onların başqa yerlərə göndərilməsi şərtləri</b></p> <p>2. İşəgötürən işçinin şəxsiyyəti və ya onun əmək fəaliyyəti barədə məlumatları başqa işəgötürənə və ya müvafiq hakimiyyət orqanlarına, habelə digər yerlərə yalnız onların yazılı sorğusu və işçinin razılığı ilə <b><u>göndərə bilər-göndərilir</u></b>. İşçi haqqında tərtib edilmiş xasiyyətnamənin, zamanətin, işçinin şəxsi sənədlərinin, onların surətlərinin və digər sənədlərin məzmunu ilə onu tanış etmədən işəgötürən tərəfindən başqa yerə göndərilməsi yolverilməzdir. Müsbət məzmunlu xasiyyətnamə ilə, zamanətlə işçi tanış edilmədən onların başqa yerə göndərilməsinə yol verilir. Bu halda işəgötürən həmin sənədlərin hara göndərildiyi barədə işçiyə məlumat verməlidir.</p>
<p><b>Maddə 90. Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi</b></p> <p>1. <b><u>Bir qayda</u></b> olaraq, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir.</p>	<p><b>Maddə 90. Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi</b></p> <p>1. <b><i>Normal iş vaxtı</i></b> olaraq, iki istirahət günü (<b><i>şənbə və bazar günləri</i></b>) olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir.</p>
<p><b>Maddə 91. Qısaldılmış iş vaxtı</b></p> <p>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 <b><u>edilə bilər</u></b>.</p>	<p><b>Maddə 91. Qısaldılmış iş vaxtı</b></p> <p>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 <b><u>edilə bilər</u></b>.</p>
<p><b>Maddə 94. Natamam iş vaxtı</b></p> <p>4. <b>Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənəsib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.</b></p>	<p><b>Maddə 94. Natamam iş vaxtı</b></p> <p>4. <b><i>Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənəsib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.</i></b></p> <p>4-1. <b><i>Boş vəzifə (peşə) yarandıqda və əvvəllər natamam iş vaxtını yaradan zəruri amillər dəyişdikdə işçinin tam iş vaxtında çalışması üçün işəgötürən tədbir görməlidir.</i></b></p>
<p><b>Maddə 95. İş vaxtının rejimi</b></p> <p>1. İş vaxtının rejimi qaydaları — gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı növbələrin sayı, növbə sənədləri və onların tərtibi, bir növbədən digər növbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uçotu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəzgünün verilməsi) qaydaları, habelə həftəlik iş günlərinin sayı <b><u>müəssisədaxili</u></b> intizam qaydaları və ya əmək</p>	<p><b>Maddə 95. İş vaxtının rejimi</b></p> <p>1. İş vaxtının rejimi qaydaları — gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı növbələrin sayı, növbə sənədləri və onların tərtibi, bir növbədən digər növbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uçotu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəzgünün verilməsi) qaydaları, habelə həftəlik iş günlərinin sayı <b><u>müəssisədaxili daxili</u></b> intizam qaydaları və ya</p>

<p>müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.</p> <p>.....</p> <p>3. İşçilərin ümumi sayı 50 nəfərədək olan sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət <b>müəssisələrində</b> 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.</p>	<p>əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.</p> <p>.....</p> <p>3. İşçilərin ümumi sayı 50 nəfərədək olan sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət <b>müəssisələrində sahələrində</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 96. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu</b></p> <p>2. İş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə, <b>müəssisədə</b> iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir.</p>	<p><b>Maddə 96. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu</b></p> <p>2. İş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə, <b>müəssisədə</b> iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir.</p> <p>.....</p> <p><b>4. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu tətbiq edilən iş rejimləri barədə ümumi qaydalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.</b></p> <p>(Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı – Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzərdə tutulur.)</p>
<p><b>Maddə 98. Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər</b></p> <p>1. Gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir.</p> <p>2. Əlil işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər.</p>	<p><b>Maddə 98. Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər</b></p> <p>1. Gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir.</p> <p>2. Əlil işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər.</p> <p><b>3. Növbəli iş rejimi təşkil edilərkən və gecə növbəsinə işə təyin edilərkən, işçilərin xüsusi ehtiyacları, o cümlədən ailə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ehtiyacları, əsaslandırıldıqda və praktiki cəhətdən mümkün olduqda nəzərə alınmalıdır.</b></p>
<p><b>Maddə 99. İş vaxtından artıq iş</b></p> <p><b><u>4. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan sahələrdə bütün iş günü (növbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərin müddəti 2 saatdan çox ola bilməz.</u></b></p>	<p><b>Maddə 99. İş vaxtından artıq iş</b></p> <p><b><u>4. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan sahələrdə bütün iş günü (növbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərin müddəti 2 saatdan çox ola bilməz.</u></b></p>
<p><b>Maddə 101. İş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar</b></p> <p>1. İş vaxtından artıq işlərə yalnız aşağıdakı müstəsna hallarda yol verilir:</p> <p>.....</p> <p>b) su, qaz və elektrik təchizatı, isitmə, kanalizasiya, rabitə və digər kommunal <b>müəssisələrində</b> işlərin, xidmətlərin pozulmasına səbəb olan gözlənilməz hadisələrin nəticələrini aradan qaldırmaq üçün zəruri işlərin görülməsini təmin etmək üçün;</p>	<p><b>Maddə 101. İş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar</b></p> <p>1. İş vaxtından artıq işlərə yalnız aşağıdakı müstəsna hallarda yol verilir:</p> <p>.....</p> <p>b) su, qaz və elektrik təchizatı, isitmə, kanalizasiya, rabitə və digər kommunal <b>müəssisələrində xidmət sahələrində</b> işlərin, xidmətlərin pozulmasına səbəb olan gözlənilməz hadisələrin nəticələrini aradan qaldırmaq üçün zəruri işlərin görülməsini təmin etmək üçün;</p>



<p><b>Maddə 103. İstirahət və nahar üçün fasilə</b></p> <p>1. İş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir.</p> <p>2. Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti <b>müəssisədaxili</b> intizam qaydaları, növbə cədvəlləri və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.</p> <p>.....</p> <p>5. İstirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. İstirahət və nahar fasilələrindən işçi öz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə <b>edə bilər</b>.</p>	<p><b>Maddə 103. İstirahət və nahar üçün fasilə</b></p> <p>1. İş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir.</p> <p>2. Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti <b>müəssisədaxili daxili</b> intizam qaydaları, növbə cədvəlləri və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.</p> <p>.....</p> <p>5. İstirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. İstirahət və nahar fasilələrindən işçi öz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə <b>edə bilər edir</b>.</p>
<p><b>Maddə 105. Bayram günləri</b></p> <p>2. Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü, Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir.</p> <p>3. İş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol <b>verilə bilər</b>.</p>	<p><b>Maddə 105. Bayram günləri</b></p> <p>2. Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, <b>Dövlət müstəqilliyi günü</b>, Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü, Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir.</p> <p>3. İş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol <b>verilə bilər verilir</b>.</p>
<p><b>Maddə 107. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi</b></p> <p>Bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət <b>müəssisələri</b> istisna olunmaqla istirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.</p>	<p><b>Maddə 107. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi</b></p> <p>Bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət <b>müəssisələri sahələri</b> istisna olunmaqla istirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.</p>
<p><b>Maddə 108. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı günlərdə iş gününün müddəti</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla, qalan iş yerlərində səsvermə, bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq bir saat qısaldılır.</p> <p>2. Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən <b>müəssisələrdə</b> bilavasitə səhərişi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz.</p>	<p><b>Maddə 108. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı günlərdə iş gününün müddəti</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla, qalan iş yerlərində səsvermə, bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən <b>bilavasitə</b> iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq bir saat qısaldılır.</p> <p>2. Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən <b>müəssisələrdə işçilər üçün</b> bilavasitə səhərişi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz.</p>
<p><b>Maddə 111. Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları</b></p>	<p><b>Maddə 111. Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları</b></p>

<p>1. Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əmək haqqı saxlanılır, habelə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi yolverilməzdir. Bu müddət işçinin əmək stajına, həmçinin ixtisası üzrə stajına daxil edilir.</p>	<p>1. Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əmək haqqı <b>və ya onun müəyyən hissəsi</b> saxlanılır, habelə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi yolverilməzdir. Bu müddət işçinin əmək stajına, həmçinin ixtisası üzrə stajına daxil edilir.</p>
<p><b>Maddə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri</b></p> <p>3. Aşağıdakı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:</p> <p>.....</p> <p>b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) <i>qulluq keçən</i> dövlət qulluqçularına, <b><u>müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;</u></b></p> <p>5. Mövsümi işlərdə çalışan işçilərə əsas məzuniyyət, <b><u>bir qayda olaraq</u></b>, mövsümün sonunda hər iş ayına görə iki təqvim günündən az olmayan müddətə verilir.</p> <p>6. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri <b><u>məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir.</u></b></p>	<p><b>Maddə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri</b></p> <p>3. Aşağıdakı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:</p> <p>.....</p> <p>b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) <i>qulluq keçən</i> dövlət qulluqçularına, <del><b><u>müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə</u></b></del> <b><u>rəhbər işçilərə və mütəxəssislərə;</u></b></p> <p>5. Mövsümi işlərdə çalışan işçilərə əsas məzuniyyət, <del><b><u>bir qayda olaraq</u></b></del>, mövsümün sonunda hər iş ayına görə iki təqvim günündən az olmayan müddətə verilir.</p> <p>6. <b>Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri ümumxalq hüzn günü və səsvermə günü məzuniyyət günləri hesab edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti bu günlərin sayı qədər uzadılır. Bu halda Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə və bu hal əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf etdikdə məzuniyyətin müddəti üst-üstə düşən günlərin sayı qədər uzadılır.</b></p>
<p><b>Maddə 116. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydası</b></p> <p>2. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin <b><u>bir müəssisədə</u></b> 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.</p>	<p><b>Maddə 116. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydası</b></p> <p>2. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin <del><b><u>bir müəssisədə</u></b></del> 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.</p>
<p><b>Maddə 117. Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri</b></p> <p>1. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu <b><u>yaşda</u></b> üç və daha çox uşağı olan, həmçinin sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.</p>	<p><b>Maddə 117. Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri</b></p> <p>1. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu <b><u>yaşadək</u></b> üç və daha çox uşağı olan, həmçinin sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.</p>

<p><b>Maddə 120. Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti</b></p> <p>Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya ) 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, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə məzuniyyət 46 təqvim günündən az olmayaraq verilir.</p>	<p><b>Maddə 120. Xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti</b></p> <p><i>Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün, müstəqilliyinin və konstitusiyaya quruluşunun müdafiəsi, 1990-cı ilin 20 Yanvar hadisələri, Çernobil AES-də hərbi xidmət və hərbi xidmət vəzifələrini yerinə yetirilməsi səbəbindən əlil olmuş işçilərə, Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü uğrunda aparılan döyüş əməliyyatlarında iştirak etdiyinə görə müharibə veteranı adı almış işçilərə, başqa ölkələrin ərazisində gedən məhəlli müharibələrdə və hərbi münaqişələrdə hərbi birləşmələrin tərkibində iştirak etmiş işçilərə,</i> Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) <b>alan almış</b> 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, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə məzuniyyət 46 təqvim günündən az olmayaraq verilir.</p>
<p><b>Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri</b></p> <p>1. İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı 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 <b>verilə bilər.</b></p> <p>4. Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqla məşğul olan işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə və arayışı əsasında 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti <b>verilə bilər.</b></p> <p>5. Müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.</p> <p>6. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində ödənilən əmək haqqı işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əmək haqqından hesablanır.</p>	<p><b>Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri</b></p> <p>1. İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı 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 <b>verilə bilər verilir.</b></p> <p>4. Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqla məşğul olan işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə və arayışı əsasında 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti <b>verilə bilər verilir.</b></p> <p>5. Müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.</p> <p>6. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir.</p>
<p><b>Maddə 123. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri</b></p> <p>2. Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir.</p>	<p><b>Maddə 123. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri</b></p> <p>2. Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir. <b>Bu halda işçinin aylıq orta əmək haqqı minimum aylıq əmək haqqının 4 misindən az olduqda hesablamada aylıq orta əmək haqqı, çox olduqda isə minimum aylıq əmək haqqının 4 misindən az olmamaqla aylıq orta əmək haqqının 50 faizi tətbiq edilir.</b></p>
<p><b>Maddə 124. Təhsil məzuniyyətlərinin</b></p>	<p><b>Maddə 124. Təhsil məzuniyyətlərinin</b></p>

<p><b>müddətləri</b></p> <p>8. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlərdən təhsil proqramları ilə müəyyən edilən dövrlərdə, təhsil müəssisəsinin verdiyi arayış əsasında istifadə <u>oluna bilər.</u></p>	<p><b>müddətləri</b></p> <p>8. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlərdən təhsil proqramları ilə müəyyən edilən dövrlərdə, təhsil müəssisəsinin verdiyi arayış əsasında istifadə <del>oluna bilər</del> <b>olunur.</b></p>
<p><b>Maddə 125. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər</b></p> <p>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.</p> <p>2. Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:</p> <p>a) normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü);</p> <p>b) doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);</p> <p>c) iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü).</p>	<p><b>Maddə 125. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər</b></p> <p>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.</p> <p>2. Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:</p> <p>a) normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü);</p> <p>b) doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);</p> <p>c) iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü).</p> <p><b>3. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəl hissəsinin müddəti doğuş gözlənilən gündən uşağın faktiki doğulduğu günədək ötən günlər qədər ödənişli olaraq uzadılır və bu halda məzuniyyətin doğuşdan sonrakı hissəsi qısaldılmır.</b></p>
<p><b>Maddə 129. Ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri</b></p> <p>1. Ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.</p> <p>2. İşgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti altı aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət <u>verilə bilər.</u></p>	<p><b>Maddə 129. Ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri</b></p> <p>1. Ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.</p> <p>2. İşgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti altı aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət <del>verilə bilər</del> <b>verilir.</b></p>
<p><b>Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri</b></p> <p>İşçilərin xahişi ilə bir iş ilində aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlər verilir:</p> <p>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;</p> <p>b) <b>arvadları doğuşla əlaqədar</b></p>	<p><b>Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri</b></p> <p>İşçilərin xahişi ilə bir iş ilində aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlər verilir:</p> <p>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;</p> <p>b) <del>arvadları doğuşla əlaqədar</del></p>

<p><b>məzuniyyətdə olan</b> kişilərə — 14 təqvim gününədək;</p> <p>.....</p> <p>ğ) ixtirasının və ya səmərələşdirici təklifinin işlədiyi <b>müəssisədən</b> kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə — 14 təqvim gününədək;</p> <p>.....</p> <p>i) <i>ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə -7 təqvim gününədək.</i></p>	<p><b>məzuniyyətdə olan hamiləliyə və doğuşa görə arvadı məzuniyyətdə olan</b> kişilərə — 14 təqvim gününədək;</p> <p>.....</p> <p>ğ) ixtirasının və ya səmərələşdirici təklifinin işlədiyi <b>müəssisədən iş yerindən</b> kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə — 14 təqvim gününədək;</p> <p>.....</p> <p>i) <i>ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə -7 təqvim gününədək;</i></p> <p><b>j) əsas və ya əlavə iş yerində ezamiyyətə gedən işçiyə - müvafiq olaraq əlavə və ya əsas iş yerində ezamiyyətə müddətində.</b></p>
<p><b>Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası</b></p> <p>2. İşçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgötürənlə razılaşırdığı vaxtda <b>verilə bilər.</b></p> <p>3. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün məzuniyyət işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda <b>verilə bilər.</b></p> <p>5. Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri, <b>bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə</b> verilir.</p>	<p><b>Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası</b></p> <p>2. İşçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgötürənlə razılaşırdığı vaxtda <del>verilə bilər</del> <b>verilir.</b></p> <p>3. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün məzuniyyət işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda <del>verilə bilər</del> <b>verilir.</b></p> <p>5. Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri <b>məktəblərdə yay tətili dövründə və ya işəgötürənin razılığı ilə tədris ili ərzində</b> verilir.</p>
<p><b>Maddə 132. Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 132. Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər</b></p> <p>2. Bu Məcəllənin 127-ci maddəsində nəzərdə tutulan qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddəti <del>,habelə azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət</del> məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir.</p>
<p><b>Maddə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik</b></p> <p><b><u>3. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər:</u></b></p> <p>.....</p> <p>bu Məcəllənin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilər.</p> <p>4. <b>Müəssisədə</b> işlədiyi müddətdən asılı olmayaraq işçinin arzusu ilə əmək məzuniyyəti arvadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olduğu dövrdə verilir.</p>	<p><b>Maddə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik</b></p> <p><b>3. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti onların arzusu ilə əlverişli vaxtda verilir:</b></p> <p>.....</p> <p>bu Məcəllənin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə;</p> <p><b>əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyən işçilərə.</b></p> <p>4. <b>Müəssisədə İş yerində</b> işlədiyi müddətdən asılı olmayaraq işçinin arzusu ilə əmək məzuniyyəti arvadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olduğu dövrdə verilir.</p>
<p><b>Maddə 134. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydası</b></p> <p><b>1. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə vaxtı</b></p>	<p><b>Maddə 134. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydası</b></p> <p><b>1. Əmək məzuniyyəti və ya onun bir</b></p>

<p><b><u>İşgötürənin və işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər.</u></b></p> <p>2. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi dedikdə, cari ildə məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir.</p> <p>3. İşçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər:</p> <p>a) əmək qabiliyyəti müvəqqəti itirildikdə;</p> <p>b) əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə;</p> <p>c) işgötürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə;</p> <p>4. İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsinin istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedishinə xələl gətirə biləcəyi hallarda işgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.</p> <p>5. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.</p>	<p><b><i>hissəsi işgötürənin və ya işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər.</i></b></p> <p>2. Əmək məzuniyyətinin və ya <b>və ya onun bir hissəsinin</b> başqa vaxta keçirilməsi dedikdə, cari ildə məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir.</p> <p>3. İşçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər:</p> <p>a) əmək qabiliyyəti müvəqqəti itirildikdə;</p> <p>b) əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə;</p> <p>c) işgötürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə;</p> <p>4. İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsinin istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedishinə xələl gətirə biləcəyi hallarda işgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.</p> <p><b>4-1. Bu maddənin 3-cü və 4-cü hissələrində göstərilən hallar istisna olmaqla əsas məzuniyyətin növbəti iş və ya təqvim ilinə keçirilməsinə yol verilmir.</b></p> <p>5. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi növbəti iş ili üçün əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.</p>
<p><b>Maddə 135. Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yolverilməzliyi</b></p> <p>1. Bu Məcəlləyə uyğun olaraq işgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır.</p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 135. Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yolverilməzliyi</b></p> <p>1. Bu Məcəlləyə uyğun olaraq işgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır. <b>Təqvim və ya iş ili ərzində işçi başqa vaxta keçirilməmiş əsas məzuniyyətdən mütləq istifadə etməlidir.</b></p> <p><b>2. Növbəti iş və ya təqvim ilinə keçirilərək istifadə edilməmiş əsas məzuniyyət günlərinə görə kompensasiya bu Məcəllənin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada ödənilir.</b></p>
<p><b>Maddə 136. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin 114-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əsas məzuniyyət, yalnız 115 və 116-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.</p> <p><b>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.</b></p>	<p><b>Maddə 136. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin 114-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əsas məzuniyyət, yalnız 115 və 116-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.</p> <p><b>2. İşçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115-ci və 116-cı maddələrinin hər birində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, hər iki maddə üzrə, lakin bu maddələrin ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi</b></p>

	<i>daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir.</i>
<p><b>Maddə 137. Məzuniyyətin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geriçağırma qaydası</b></p> <p>4. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işgötürənin mülahizəsi ilə həyata <b>keçirilə bilər.</b></p>	<p><b>Maddə 137. Məzuniyyətin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geriçağırma qaydası</b></p> <p>4. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işgötürənin mülahizəsi ilə həyata <del>keçirilə bilər</del> <b>keçirilir.</b></p>
<p><b>Maddə 138. Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması</b></p> <p>1. Bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə (sərəncamda, qərarı) işçinin adı, atasının adı və soyadı vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin növü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başladığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün göstərməlidir.</p> <p>2. Məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı beş gün qalmış verilir və işçi onunla tanış edilir.</p>	<p><b>Maddə 138. Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması</b></p> <p>1. <b><i>Bu maddənin üçüncü hissəsində müəyyən edilmiş hal istisna olmaqla</i></b>, bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə (sərəncamda, qərarı) işçinin adı, atasının adı və soyadı vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin növü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başladığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün göstərməlidir.</p> <p>2. Məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı beş gün qalmış verilir və işçi onunla tanış edilir.</p> <p>3. <b><i>İşgötürənin şifahi və ya yazılı xəbərdarlığından sonra işçi əmək məzuniyyətinin növbəlik cədvəlinə və əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydasına riayət etməyərək əmək məzuniyyətindən istifadə etmək üçün işgötürənə ərizə ilə müraciət etmədikdə işgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə müvafiq iş ilinin əmək məzuniyyətinə göndərilə bilər.</i></b></p>
<p><b>Maddə 140. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsi</b></p> <p>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.</p> <p>2. 12 təqvim ayından az <b>işləyib</b> məzuniyyətə çıxan işçinin <b>orta aylıq</b> əmək haqqı onun faktik işlədiyi tam təqvim aylarına əsasən hesablanır.</p> <p>3. Məzuniyyət günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ötrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə <b>orta aylıq</b> əmək haqqının məbləği</p>	<p><b>Maddə 140. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsi</b></p> <p>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.</p> <p><b><i>Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən qismən ödənişli sosial məzuniyyət və digər üzürlü səbəbdən işçinin məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayında əmək haqqı tam olmadıqda bu aylar əmək haqqı olan əvvəlki yaxın tam aylarla əvəz olunur.</i></b></p> <p>2. 12 təqvim ayından az <b>işləyib əmək münasibətində olub</b> məzuniyyətə çıxan işçinin <del>orta aylıq</del> <b>aylıq orta</b> əmək haqqı onun faktik işlədiyi tam təqvim aylarına əsasən hesablanır.</p> <p>3. Məzuniyyət günlərinin əmək haqqını</p>

<p>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.</p> <p>4. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyət haqqının ödənilməsi üçün əmək haqqının hesablanması qaydası işçiyə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə <b>pul əvəzi</b> ödənilərkən də tətbiq edilir.</p> <p>5. İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.</p>	<p>müəyyən etməkdən ötrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə <del>orta aylıq aylıq orta</del> 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.</p> <p>4. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyət haqqının ödənilməsi üçün əmək haqqının hesablanması qaydası işçiyə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə <del>pul əvəzi</del> <b>kompensasiya</b> ödənilərkən də tətbiq edilir.</p> <p>5. İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.</p> <p><b>Əmək müqavilələrində və ya kollektiv müqavilədə məzuniyyətə çıxan işçilər üçün növbəti əmək haqqı və ya avans verilən gündən gec olmayaraq məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri müəyyən edilə bilər.</b></p>
<p><b>Maddə 141. Məzuniyyətdə olan işçiyə əlavə sosial-məişət müavinətlərinin ödənilməsi</b></p> <p>1. Əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə, həmçinin kollektiv müqavilə olmayan <b>müəssisədə</b>, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanması xərclərinin smetasında işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması müəyyən məbləğdə sosial-məişət müavinətinin ödənilməsi, <b>müəssisənin</b> 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.</p>	<p><b>Maddə 141. Məzuniyyətdə olan işçiyə əlavə sosial-məişət müavinətlərinin ödənilməsi</b></p> <p>1. Əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə, həmçinin kollektiv müqavilə olmayan <b>müəssisədə iş yerlərində</b>, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanması xərclərinin smetasında işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması müəyyən məbləğdə sosial-məişət müavinətinin ödənilməsi, <b>müəssisənin işəgötürənin</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 143. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi</b></p> <p>1. Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə, <b>bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən çıxarılma halları istisna olmaqla qalan hallarda</b> əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir.</p> <p>2. İşçi bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada məzuniyyətdən istifadə etmək istəmədikdə ona bu Məcəllənin 144-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə <b>pul əvəzi</b> ödənilir.</p>	<p><b>Maddə 143. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi</b></p> <p>1. Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə, <del>bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən çıxarılma halları istisna olmaqla qalan hallarda</del> əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir.</p> <p>2. İşçi bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada məzuniyyətdən istifadə etmək istəmədikdə ona bu Məcəllənin 144-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə <del>pul əvəzi</del> <b>kompensasiya</b> ödənilir.</p>



<p><b>Maddə 144. İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün <u>pul əvəzinin</u> verilməsi</b></p> <p>2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiye işdən çıxan günədək hər hansı şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.</p> <p>3. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən bu Məcəllənin 115 <u>və 116-cı</u> maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə <u>pul əvəzi</u> verilmir.</p>	<p><b>Maddə 144. İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün <del>pul</del> <u>əvəzinin kompensasiyanın</u> verilməsi</b></p> <p>2. <i>Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən onun səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiye işdən çıxan günədək bu Məcəllənin 134-cü maddəsinin üçüncü və dördüncü hissələrinə uyğun olaraq növbəti iş və ya təqvim illərinə keçirilərkən istifadə edilməmiş əsas məzuniyyət günlərinə görə kompensasiya ödənilməlidir.</i></p> <p>3. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən bu Məcəllənin 115, <u>116-cı və 117-ci və <del>116-cı</del></u> maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə <u>pul əvəzi kompensasiya</u> verilmir.</p>
<p><b>Maddə 146. <u>Müəssisədə işin</u> dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasının tənzimlənməsi</b></p>	<p><b>Maddə 146. <del>Müəssisədə işin</del> <u>İşin</u> dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasının tənzimlənməsi</b></p>
<p><b>Maddə 150. Həsilat, vaxt və xidmət normalarının qüvvədə olma müddətləri</b></p> <p>3. Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normaların qüvvədə olması müddəti <u>müəssisənin</u> həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən uzadıla bilər. Müəyyən edilmiş müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir.</p>	<p><b>Maddə 150. Həsilat, vaxt və xidmət normalarının qüvvədə olma müddətləri</b></p> <p>3. Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normaların qüvvədə olması müddəti <u>müəssisənin işçilərin</u> həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən uzadıla bilər. Müəyyən edilmiş müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir.</p>
<p><b>Maddə 155. Əmək haqqının minimum məbləği</b></p> <p>2. <u>Minimum əmək haqqı — iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.</u></p>	<p><b>Maddə 155. Əmək haqqının minimum məbləği</b></p> <p>2. <i>Minimum əmək haqqı— ölkədə iqtisadi inkişafın tələbləri, məhsuldarlıq, orta aylıq əmək haqqı, sosial müavinətlər, sosial demografik qruplar üzrə yaşayış minimumu səviyyəsi, məşğulluğu təmin edən layiqli əmək şəraiti nəzərə alınmaqla işçilərin və onların ailələrinin tələbatına uyğun qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.</i></p>
<p><b>Maddə 156. Əməyinin ödənilməsi və onun dərəcələrinin müəyyən edilməsi</b></p> <p>6. Əməyinin ödənilmə dərəcəsi aşağı salınmış işçinin əvvəlki dərəcəsi ən azı 3 aydan sonra müsbət nəticələr əldə edildiyi halda bərpa <u>edilə bilər.</u></p>	<p><b>Maddə 156. Əməyinin ödənilməsi və onun dərəcələrinin müəyyən edilməsi</b></p> <p>6. Əməyinin ödənilmə dərəcəsi aşağı salınmış işçinin əvvəlki dərəcəsi ən azı 3 aydan sonra müsbət nəticələr əldə edildiyi halda bərpa <u>edilə bilər edilir.</u></p>
<p><b>Maddə 164. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülmə işə görə əməkhaqqının ödənilməsi</b></p> <p>1. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab</p>	<p><b>Maddə 164. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülmə işə görə əməkhaqqının ödənilməsi</b></p> <p>1. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab</p>

<p>edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülməyən işə görə əməkhaqqı aşağıdakı kimi ödənilir:</p> <p>əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;</p> <p>əməyin işəmuzd ödənilmə sistemində ikiqat işəmuzd qiymətlərindən aşağı olmamaqla;</p> <p>aylıq maaş alan işçilərə iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla, əgər iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.</p>	<p>edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülməyən işə görə əməkhaqqı aşağıdakı kimi ödənilir:</p> <p>əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik (<b>saatlıq</b>) tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;</p> <p>əməyin işəmuzd ödənilmə sistemində ikiqat işəmuzd qiymətlərindən aşağı olmamaqla;</p> <p>aylıq maaş alan işçilərə iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik (<b>saatlıq</b>) vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla, əgər iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik (<b>saatlıq</b>) vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.</p>
<p><b>Madde 166. Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Madde 166. Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>3. Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.</b></p> <p>(Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı – Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzərdə tutulur.)</p>
<p><b>Madde 171. Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi</b></p> <p>Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənasib və ya görülməyən işin faktik hasilatına görə ödənilir.</p>	<p><b>Madde 171. Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi</b></p> <p>Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənasib və ya görülməyən işin faktik hasilatına görə, <b>eləcə də tərəflərin razılığı ilə tam məbləğdə</b> ödənilir.</p>
<p><b>Madde 172. Əmək haqqının verilməsi müddətləri</b></p> <p>1. <u>Aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir.</u> Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir.</p>	<p><b>Madde 172. Əmək haqqının verilməsi müddətləri</b></p> <p>1. <u>Aylıq əmək haqqı işçilərə iki hissəyə bölünərək (avans və qalan hissəsi məbləğlərində) ayda iki dəfə bərabər vaxt fasiləsi ilə verilməlidir.</u> Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir.</p>
<p><b>Madde 173. İşçilərin haqq-hesab sənədləri</b></p> <p>3. Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vəərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilərəkən işçiyə təqdim edilir.</p> <p>4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əmək haqqının hesablanması, ödənilməsi və ondan</p>	<p><b>Madde 173. İşçilərin haqq-hesab sənədləri</b></p> <p>3. Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vəərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və <del>hər dəfə əmək haqqı verilərəkən işçiyə işçinin tələbi ilə əmək haqqı verilərəkən ona</del> təqdim edilir.</p> <p>4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əmək</p>

<p>tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları kompüter proqramları vasitəsilə də aparıla bilər. Hər dəfə əmək haqqı verilərək işçinin tələbi ilə o, kompüter yaddaşında saxlanılan bu hesablamalarla tanış edilir. Bu məlumatlar işçinin xahişi ilə çap edilib ona <b>verilə bilər.</b></p>	<p>haqqının hesablanması, ödənilməsi və ondan tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları kompüter proqramları vasitəsilə də aparıla bilər. Hər dəfə əmək haqqı verilərək işçinin tələbi ilə o, kompüter yaddaşında saxlanılan bu hesablamalarla tanış edilir. Bu məlumatlar işçinin xahişi ilə çap edilib ona <b>verilə bilər verilir.</b></p>
<p><b>Maddə 174. Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vahidi</b></p> <p><b><u>1. Əmək haqqı, bir qayda olaraq, işin icra olunduğu iş yerində verilir.</u></b></p> <p><b><u>2. Əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına köçürülür və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər.</u></b></p> <p>3. İşçinin razılığı ilə əmək haqqının 20 faizə qədər mütənasib dəyərli natura formasında <b><u>müəssisədə</u></b> istehsal edilən istehlak malları ilə, lakin spirtli içkilər, tütün məmulatları, narkotik vasitələr və psixotrop maddələr və mülki dövriyyədə olmasına yol verilməyən (mülki dövriyyəsi məhdudlaşdırılmış) digər əşyalar istisna olunmaqla, digər məişətdə işlədilən gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər.</p> <p>4. Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi — manatla ödənilir.</p>	<p><b>Maddə 174. Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vahidi</b></p> <p><b><i>1.Əmək haqqı, bir qayda olaraq, işin icra olunduğu iş yerində verilir.</i></b></p> <p><b><i>2. Əmək haqqı nağdsız verildikdə işçinin bankdakı hesabına ödəniş alətləri və vasitələri ilə köçürülür. Əmək haqqı nağd ödənilməyi halda iş yerində verilir. İşçinin istəyi ilə əmək haqqı köçürülmə xərci işçidən tutulmaqla müvafiq ünvana göndərilir.</i></b></p> <p>3. İşçinin razılığı ilə əmək haqqının 20 faizə qədər mütənasib dəyərli natura formasında <b><u>müəssisədə iş yerində</u></b> istehsal edilən istehlak malları ilə, lakin spirtli içkilər, tütün məmulatları, narkotik vasitələr və psixotrop maddələr və mülki dövriyyədə olmasına yol verilməyən (mülki dövriyyəsi məhdudlaşdırılmış) digər əşyalar istisna olunmaqla, digər məişətdə işlədilən gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər.</p> <p>4. Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi — manatla ödənilir.</p>
<p><b>Maddə 175. Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası</b></p> <p>1. Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə <b><u>tutula bilər.</u></b></p> <p>2. İşəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:</p> <p>a) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;</p> <p>.....</p> <p>c) işəgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun <b><u>orta aylıq</u></b> əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;</p> <p>.....</p> <p>g) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulan və 4 iş günü müddətində həmin <b><u>müəssisənin</u></b> həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülən həmkarlar ittifaqına üzvlük haqları.</p> <p>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 <b><u>göndərilə bilər.</u></b> İşçi</p>	<p><b>Maddə 175. Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası</b></p> <p>1. Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə <b><u>tutula bilər tutulur.</u></b></p> <p>2. İşəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:</p> <p>a) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;</p> <p>.....</p> <p>c) işəgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun <b><u>orta aylıq aylıq orta</u></b> əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;</p> <p>.....</p> <p>g) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulan və 4 iş günü müddətində həmin <b><u>müəssisənin</u></b> həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülən həmkarlar ittifaqına üzvlük haqları.</p> <p>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 <b><u>göndərilə bilər</u></b></p>

<p>belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibse, onun kreditörünün tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.</p>	<p><b>göndərilir.</b> İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibse, onun kreditörünün tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.</p>
<p><b>Maddə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması</b></p> <p>1. Hər dəfə əmək haqqı verildikən tutulan bütün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə verilməli olan əmək haqqının <b>iyirmi faizindən və müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə</b> əlli faizindən artıq ola bilməz.</p>	<p><b>Maddə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması</b></p> <p>1. Hər dəfə əmək haqqı verildikən tutulan bütün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə verilməli olan əmək haqqının <b><del>iyirmi faizindən və müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə</del></b> əlli faizindən artıq ola bilməz.</p>
<p><b>Maddə 177. Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası</b></p> <p>3. 2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta <b>aylıq</b> 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 günlərin sayına vurulur.</p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 177. Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası</b></p> <p>3. 2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta <b>aylıq</b> 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 günlərin sayına vurulur. <b>Bu halda qismən ödənişli sosial məzuniyyət və digər üzürlü səbəbdən işçinin əvvəlki iki təqvim ayı ərzində əmək haqqı olmadıqda bir günlük əmək haqqı aylıq tarif (vəzifə) maaşını normal iş vaxtı üzrə aylıq orta iş günlərinin sayına bölməklə tapılır.</b></p> <p>5. Orta əmək haqqının hesablanması qaydası bu Məcəllənin 60, 77, <b>122</b>, 123, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 və 293-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq edilir.</p>
<p><b>Maddə 178. Əməyin ödənilməsinin təminatları</b></p> <p>2. <b>Müəssisənin ləğv edildiyi hallarda</b> birinci növbədə işçilərin əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ödəmələri, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə görə <b>pul əvəzi</b>, bu Məcəllənin 77 və 239-cu maddələri ilə müəyyən edilmiş ödəmələri, habelə <b>müəssisənin</b> fəaliyyəti dayandırıldığı günə işçiyə verilməli olan digər ödənclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. <b>Müəssisənin</b> müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə işçilərə həmin ödənclər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir.</p> <p>3. Əgər bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş hallarda ödəncləri ödəməyə işəgötürənin maddi-maliyyə imkanları yoxdursa, onda işçilərə həmin ödənclər <b>müəssisənin</b> əmlakı satılmaqla və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dövlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ödənilməlidir.</p>	<p><b>Maddə 178. Əməyin ödənilməsinin təminatları</b></p> <p>2. <b><del>Müəssisənin ləğv edildiyi hallarda</del> Ləğvetmə ilə əlaqədar işəgötürənin fəaliyyəti dayandırıldıqda</b> birinci növbədə işçilərin əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ödəmələri, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə görə <b>pul əvəzi kompensasiya</b>, bu Məcəllənin 77 və 239-cu maddələri ilə müəyyən edilmiş ödəmələri, habelə <b>müəssisənin işəgötürənin</b> fəaliyyəti dayandırıldığı günə işçiyə verilməli olan digər ödənclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. <b>Müəssisənin İşəgötürənin</b> müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə işçilərə həmin ödənclər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir.</p> <p>3. Əgər bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş hallarda ödəncləri ödəməyə işəgötürənin maddi-maliyyə imkanları yoxdursa, onda işçilərə həmin ödənclər <b>müəssisənin mülkiyyətçinin</b> əmlakı satılmaqla və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dövlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ödənilməlidir.</p>
<p><b>Maddə 180. İşçinin <u>müəssisənin</u></b></p>	<p><b>Maddə 180. İşçinin <u>müəssisənin</u></b></p>

<p><b>gəlirindən pay almaq hüququ</b></p> <p>İşçilər, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər <u>müəssisələrin</u> nizamnamələrində (əsasnamələrində) <u>müəssisənin</u> 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.</p>	<p><b>mülkiyyətinin gəlirindən pay almaq hüququ</b></p> <p>İşçilər, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrin, <b><i>hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin</i></b> nizamnamələrində (əsasnamələrində, <b><i>pay iştirakı müqaviləsində</i></b>) <b><i>müəssisənin mülkiyyətinin</i></b> 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.</p>
<p><b>Madde 181. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərə digər təminatların verilməsinin tənzimlənməsi</b></p> <p>İxtiraçı və səmərələşdirmə təkliflərinin müəllifləri olan, qan və qan komponentləri verən, ezamiyyətə göndərilən işçilərin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla onlara digər müvafiq təminatların verilməsi qüvvədə olan normativ hüquqi aktlarla tənzim edilir.</p>	<p><b>Madde 181. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərə digər təminatların verilməsinin tənzimlənməsi</b></p> <p>İxtiraçı və səmərələşdirmə təkliflərinin müəllifləri olan, qan və qan komponentləri verən, ezamiyyətə göndərilən işçilərin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla onlara digər müvafiq təminatların verilməsi qüvvədə olan normativ hüquqi aktlarla tənzim edilir.</p> <p><b><i>İşçilərin ezamiyyə xərclərinin normaları və qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.</i></b></p> <p>(Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı – Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti nəzərdə tutulur.)</p>
<p><b>Madde 182. <u>Müəssisədaxili</u> intizam qaydaları</b></p> <p>1. <b><u>Müəssisələrdə</u></b> 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 <b><u>müəssisədaxili</u></b> intizam qaydaları qəbul <b><u>edilə</u></b> bilər.</p> <p>2. Müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş hallarda <b><u>müəssisədaxili</u></b> intizam qaydaları birliyin müvafiq icra orqanı tərəfindən həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də qəbul edilə bilər.</p> <p>3. <b><u>Müəssisədaxili</u></b> intizam qaydaları bu Məcəlləyə, habelə əmək qanunvericiliyi üzrə digər normativ hüquqi aktlara uyğun tərtib edilməlidir. Bu normativ hüquqi aktlara zidd olan <b><u>müəssisədaxili</u></b> intizam qaydalarının müvafiq müddəaları və onların tətbiqinin hüquqi nəticələri etibarsız hesab edilir.</p>	<p><b>Madde 182. <del>Müəssisədaxili</del>–Daxili intizam qaydaları</b></p> <p>1. <b><del>Müəssisələrdə</del>—İşəgötürən</b> 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 <b><del>müəssisədaxili</del> <u>daxili</u></b> intizam qaydaları qəbul <b><del>edilə</del> <u>edə</u></b> bilər.</p> <p>2. Müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş hallarda <b><u>daxili</u></b> intizam qaydaları birliyin müvafiq icra orqanı tərəfindən həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də qəbul edilə bilər.</p> <p>3. <b><u>Müəssisədaxili Daxili</u></b> intizam qaydaları bu Məcəlləyə, habelə əmək qanunvericiliyi üzrə digər normativ hüquqi aktlara uyğun tərtib edilməlidir. Bu normativ hüquqi aktlara zidd olan <b><del>müəssisədaxili</del>—<u>daxili</u></b> intizam qaydalarının müvafiq müddəaları və onların tətbiqinin hüquqi nəticələri etibarsız hesab edilir.</p>
<p><b>Madde 183. <u>Müəssisədaxili</u> intizam qaydalarının məzmunu</b></p> <p>1. <b><u>Müəssisədaxili</u></b> intizam qaydalarına, <b><u>bir qayda olaraq</u></b>, aşağıdakılar daxil edilir:</p> <p>a) müəssisənin adı, təşkilati-hüquqi forması, fəaliyyət növü, hüquqi ünvanı;</p>	<p><b>Madde 183. <del>Müəssisədaxili Daxili</del> intizam qaydalarının məzmunu</b></p> <p>1. <b><del>Müəssisədaxili</del> <u>Daxili</u></b> intizam qaydalarına, <b><del>bir qayda olaraq</del></b>, aşağıdakılar daxil edilir:</p>

<p>.....</p> <p>e) əmək və icra intizamını pozmuş işçilərə əlavə intizam tənbehi tətbiq edilməsinin şərtləri və qaydaları.</p> <p>2. Müəyyən müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən <b><u>müəssisədaxili</u></b> 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.</p>	<p>a) müəssisənin, <b><i>hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxsin</i></b> adı, təşkilati-hüquqi forması, fəaliyyət növü, hüquqi ünvanı;</p> <p>.....</p> <p>e) əmək və icra intizamını pozmuş işçilərə əlavə intizam tənbehi tətbiq edilməsinin şərtləri və qaydaları;</p> <p><b><i>ə) bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmayan digər qayda və şərtlər.</i></b></p> <p>2. Müəyyən müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən <b><i>müəssisədaxili daxili</i></b> 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.</p>
<p><b>Maddə 185. Əmək və icra intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması</b></p> <p>1. Əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, <b><u>müəssisədaxili</u></b> intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işəgötürən tərəfindən:</p>	<p><b>Maddə 185. Əmək və icra intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması</b></p> <p>1. Əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, <b><i>müəssisədaxili daxili</i></b> intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işəgötürən tərəfindən:</p>
<p><b>Maddə 186. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növləri</b></p> <p>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, <b><u>müəssisədaxili</u></b> intizam qaydalarını pozduqda işəgötürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər:</p> <p>.....</p> <p>ç) əmək <b><u>müqaviləsini</u></b> bu Məcəllənin <b><u>70-ci maddəsinin «ç» bəndi</u></b> ilə <b><u>ləğv etmək</u></b>.</p> <p>4. İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun işəgötürəni hesab edilən vəzifəli şəxs, <b><u>müəssisənin mülkiyyətçisi</u></b>, müəssisə dövlət mülkiyyətində olduqda isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir. İşəgötürən inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada cəlb edilir.</p>	<p><b>Maddə 186. Əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növləri</b></p> <p>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, <b><i>müəssisədaxili daxili</i></b> intizam qaydalarını pozduqda işəgötürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər:</p> <p>.....</p> <p>ç) əmək <b><i>müqaviləsini müqaviləsinə</i></b> bu Məcəllənin <b><i>70-ci maddəsinin «ç» bəndi 68.2.2-ci maddəsinin d) bəndi</i></b> ilə <b><i>ləğv etmək xitam vermək</i></b>.</p> <p>4. İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun işəgötürəni hesab edilən vəzifəli şəxs, <b><i>müəssisənin — mülkiyyətçisi mülkiyyətçi</i></b>, müəssisə dövlət mülkiyyətində olduqda isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir. İşəgötürən inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada cəlb edilir.</p>
<p><b>Maddə 187. İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları</b></p> <p>3. İntizam xətasının törədildiyi gündən altı ay</p>	<p><b>Maddə 187. İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları</b></p> <p>3. İntizam xətasının törədildiyi gündən altı ay</p>

<p>keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. <b>Müəssisənin</b> maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftiş aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalalarına görə işə işçiyə həmin xətalər törədildiyi gündən <i>iki il</i> keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.</p>	<p>keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. <b>Müəssisənin İşəgötürənin</b> maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftiş aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalalarına görə işə işçiyə həmin xətalər törədildiyi gündən <i>iki il</i> keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.</p>
<p><b>Maddə 188. İntizam tənbehi vermək səlahiyyəti olan vəzifəli şəxs</b></p> <p>2. <b>Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində)</b> başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə özünün müavinlərindən birinə, <b>müəssisədən</b> 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.</p>	<p><b>Maddə 188. İntizam tənbehi vermək səlahiyyəti olan vəzifəli şəxs</b></p> <p>2. <b>Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində)-İşəgötürənin dövlət qeydiyyatı sənədlərində (nizamnaməsində, əsasnaməsində)</b> başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə özünün müavinlərindən birinə, <b>müəssisədən ondan</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 190. İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi</b></p> <p>1. İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur.</p> <p>2. İşçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, <b>müəssisədaxili</b> əmək və intizam qaydalarını pozmazsa işəgötürən işdə fərqləndirilmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər.</p> <p>4. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, <b>müəssisədaxili</b> 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.</p>	<p><b>Maddə 190. İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi</b></p> <p>1. İntizam tənbehi <b>(186-cı maddənin ikinci hissəsinin “ç” bəndi üzrə verilən intizam tənbehi istisna olmaqla)</b> verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur.</p> <p>2. İşçi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, <b>müəssisədaxili daxili</b> əmək və intizam qaydalarını pozmazsa işəgötürən işdə fərqləndirilmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər.</p> <p>4. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, <b>müəssisədaxili daxili</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 195. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar</b></p> <p>İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır:</p> <p>.....</p> <p>ə) əmək <b>müqaviləsi ləğv edildikdən</b> 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</p>	<p><b>Maddə 195. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar</b></p> <p>İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır:</p> <p>.....</p> <p>ə) əmək <b>müqaviləsi ləğv edildikdən müqaviləsinə xitam verildikdən</b> sonra işəgötürən tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatlar yaydığına</p>

və mənəvi ziyan vurulduqda;	görə işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar işçiyə maddi və mənəvi ziyan vurulduqda;
<p><b>Maddə 196. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin 195-ci maddəsində göstərilmiş hallar işçi tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda, habelə müvafiq səlahiyyətli vəzifəli şəxs (orqanın) — <b>müəssisənin</b> maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətini yoxlayan təftişçinin, auditorun, habelə auditor təşkilatının, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının və onların vəzifəli şəxslərinin qərarı, rəyi, arayışı, habelə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı) ilə müəyyən olunduqda, işçiyə dəyən maddi ziyan ödənilir.</p> <p>4. İşəgötürən müvafiq əmək şəraiti yaradaraq işçiyə öz şəxsi əmək alətlərini və digər əşyaları <b>müəssisəyə</b> gətirməyə icazə verməyibsə, lakin işçi bunun əksinə olaraq əmək funksiyasının icrası üçün həmin əşyaları gətirib onlardan istifadə edibse, bu halda işəgötürən yalnız işçinin əmlakına qəsdən vurduğu ziyana görə müəyyən olunmuş qaydada maddi məsuliyyət daşıyır.</p>	<p><b>Maddə 196. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası</b></p> <p>1. Bu Məcəllənin 195-ci maddəsində göstərilmiş hallar işçi tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda, habelə müvafiq səlahiyyətli vəzifəli şəxs (orqanın) — <b>müəssisənin işəgötürənin</b> maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətini yoxlayan təftişçinin, auditorun, habelə auditor təşkilatının, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının və onların vəzifəli şəxslərinin qərarı, rəyi, arayışı, habelə məhkəmənin hökmü (qətnaməsi, qərarı) ilə müəyyən olunduqda, işçiyə dəyən maddi ziyan ödənilir.</p> <p>4. İşəgötürən müvafiq əmək şəraiti yaradaraq işçiyə öz şəxsi əmək alətlərini və digər əşyaları <b>müəssisəyə iş yerinə</b> gətirməyə icazə verməyibsə, lakin işçi bunun əksinə olaraq əmək funksiyasının icrası üçün həmin əşyaları gətirib onlardan istifadə edibse, bu halda işəgötürən yalnız işçinin əmlakına qəsdən vurduğu ziyana görə müəyyən olunmuş qaydada maddi məsuliyyət daşıyır.</p>
<p><b>Maddə 198. İşçinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti</b></p>	<p><b>Maddə 198. İşçinin <del>orta aylıq</del> aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti</b></p>
<p><b>Maddə 200. Tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması</b></p> <p>5. Tam maddi məsuliyyət barədə müqavilə bağlanmadıqda əməlinde cinayət tərkibi olan təqsirli hərəkətləri istisna olunmaqla qalan hallarda işəgötürənə vurulan ziyana görə işçi yalnız orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.</p>	<p><b>Maddə 200. Tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması</b></p> <p>5. Tam maddi məsuliyyət barədə müqavilə bağlanmadıqda əməlinde cinayət tərkibi olan təqsirli hərəkətləri istisna olunmaqla qalan hallarda işəgötürənə vurulan ziyana görə işçi yalnız <b>bir aylıq</b> orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.</p>
<p><b>Maddə 205. İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması qaydası</b></p> <p>1. İşəgötürənə vurduğu ziyanın məbləği işçinin orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.</p> <p>2. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin <b>orta aylıq</b> əmək haqqından çoxdursa və işçi onu könüllü olaraq ödəməkdən imtina edirsə, onda işəgötürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ödənilə bilər.</p>	<p><b>Maddə 205. İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması qaydası</b></p> <p>1. İşəgötürənə vurduğu ziyanın məbləği işçinin <b>bir aylıq</b> orta əmək haqqından çox deyildirsə, onun tutulması işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.</p> <p>2. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin <b>orta aylıq aylıq orta</b> əmək haqqından çoxdursa və işçi onu könüllü olaraq ödəməkdən imtina edirsə, onda işəgötürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ödənilə bilər.</p>
<p><b>Maddə 206. Vurulan ziyanın ödənilməsi üçün hakimin prosessual tədbirləri</b></p>	<p><b>Maddə 206. Vurulan ziyanın ödənilməsi üçün hakimin prosessual tədbirləri</b></p>



<p>2. Əgər tərəflərdən birinə ziyanın vurulması ilə istər işçinin, istərsə də işəgötürənin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində cinayət tərkibi yaranmışdırsa, onda məhkəmə cinayət işi başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının və ziyanın ödənilməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosesual tədbirlər görür.</p>	<p>2. Əgər tərəflərdən birinə ziyanın vurulması ilə istər işçinin, istərsə də işəgötürənin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində cinayət tərkibi yaranmışdırsa, onda məhkəmə cinayət <del>iş</del> <b>başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının işinin başlanması</b> və ziyanın ödənilməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosesual tədbirlər görür.</p>
<p><b>Maddə 208. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri</b></p> <p>Bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları hökmən:</p> <p>işçilərin; istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlərin; <b>müəssisələrdə</b> 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.</p>	<p><b>Maddə 208. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri</b></p> <p>Bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları hökmən:</p> <p>işçilərin; istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlərin; <del>müəssisələrdə</del> 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.</p>
<p><b>Maddə 209. Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri</b></p> <p>Dövlət hakimiyyəti orqanları, mülkiyyətçilər, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir:</p> <p>dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi; işçinin həyatının və sağlamlığının <b>müəssisənin</b> istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması; əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi; mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün <b>müəssisələr</b> üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi; əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün <b>müəssisələrdə</b> yerinə yetirilməsinə müstəqil və səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi;</p> <p>əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsiz texnikasının və texnologiyanın səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vəsaitlərlə həvəsləndirilməsi;</p>	<p><b>Maddə 209. Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri</b></p> <p>Dövlət hakimiyyəti orqanları, mülkiyyətçilər, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir:</p> <p>dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi; işçinin həyatının və sağlamlığının <del>müəssisənin</del> <b>işəgötürənin</b> istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması; əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi; <del>mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq</del> bütün <b>müəssisələr</b> işəgötürənlər üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi; əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün <b>müəssisələrdə işəgötürənlər tərəfindən</b> yerinə yetirilməsinə müstəqil və səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi; əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsiz texnikasının və texnologiyanın səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vəsaitlərlə həvəsləndirilməsi;</p>

<p><b><u>müəssisələrdə</u></b> əməyin yüksək mühafizəsi şəraiti yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;</p> <p>əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövlətin iştirakı;</p> <p>əməyin mühafizəsi normalarının müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi;</p> <p>işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasitələri ilə, müalicə-profilaktik yeməklə və digər vasitələrlə pulsuz təmin edilməsi;</p> <p>təhsil və əlavə təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və əlavə təhsili;</p> <p>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;</p> <p>istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər çəkmiş və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafeələrinin sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;</p> <p>həmkarlar ittifaqlarının, <b><u>müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin</u></b> əməyin mühafizəsini təmin etməyə yönəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;</p> <p>əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.</p>	<p><b><i>müəssisələrdə iş yerlərində</i></b> əməyin yüksək mühafizəsi şəraiti yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;</p> <p>əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövlətin iştirakı;</p> <p>əməyin mühafizəsi normalarının müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi;</p> <p>işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasitələri ilə, müalicə-profilaktik yeməklə və digər vasitələrlə pulsuz təmin edilməsi;</p> <p>təhsil və əlavə təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və əlavə təhsili;</p> <p>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;</p> <p>istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər çəkmiş və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafeələrinin sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;</p> <p>həmkarlar ittifaqlarının, <del><b><i>müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin</i></b></del> <b><i>ve işəgötürənlərin</i></b> əməyin mühafizəsini təmin etməyə yönəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;</p> <p>əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.</p>
<p><b>Madde 211. Əməyin mühafizəsinin normativ hüquqi tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Əməyin mühafizəsi qaydalarının hər yerdə eyni cür yerinə yetirilməsini, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək şəraitinin xüsusiyyətlərinin, əlavə məzuniyyət hüququnun və digər normaların tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:</p> <p>işçilərə pulsuz müalicə-profilaktik yeməklərin, süd və ona bərabər tutulan məhsulların verilməsi üçün zərərli, ağır və yeraltı əmək şəraitli istehsalatların;</p> <p>işlərin yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin;</p> <p><b><u>qadınların</u></b>, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunması qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin;</p>	<p><b>Madde 211. Əməyin mühafizəsinin normativ hüquqi tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Əməyin mühafizəsi qaydalarının hər yerdə eyni cür yerinə yetirilməsini, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək şəraitinin xüsusiyyətlərinin, əlavə məzuniyyət hüququnun və digər normaların tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:</p> <p>işçilərə pulsuz müalicə-profilaktik yeməklərin, süd və ona bərabər tutulan məhsulların verilməsi üçün zərərli, ağır və yeraltı əmək şəraitli istehsalatların;</p> <p>işlərin yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin;</p> <p><b><i>hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınların</i></b>, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunması qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin;</p>
<p><b>Madde 212. Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi</b></p> <p>2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:</p> <p>.....</p> <p>əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı barəsində <b><u>müəssisələrə</u></b> dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə <b><u>müəssisələr</u></b> yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir;</p>	<p><b>Madde 212. Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi</b></p> <p>2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:</p> <p>.....</p> <p>əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı barəsində <b><i>müəssisələrə işəgötürənlərə</i></b> dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə <b><i>müəssisələr istehsalatların</i></b> yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir;</p>
<p><b>Madde 213. Əməyin mühafizəsi sahəsində icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri</b></p>	<p><b>Madde 213. Əməyin mühafizəsi sahəsində icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri</b></p>

<p>Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, habelə dövlət konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri <b><u>öz səlahiyyətləri daxilində</u></b>:</p>	<p>Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, habelə dövlət konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri <b><u>öz səlahiyyətləri daxilində</u></b>:</p>
<p><b>Madde 215. Əməyin mühafizəsi sahəsində mülkiyyətçinin və işəgötürənlərin vəzifələri</b></p> <p><b><u>Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni</u></b> işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:</p>	<p><b>Madde 215. Əməyin mühafizəsi sahəsində mülkiyyətçinin və işəgötürənlərin vəzifələri</b></p> <p><b><u>Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni</u></b> <b><i>Mülkiyyətçi və işəgötürən</i></b> işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:</p>
<p><b>Madde 218. Müvafiq obyektlərin layihələşdirilməsi, tikintisi və istismarı zamanı əməyin mühafizəsi tələblərinin təmin edilməsi</b></p> <p>5. Hər hansı yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin <b><u>müəyyən edilmiş</u></b> qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən verilən sertifikat-pasportu olmadan istismara buraxılması qadağandır.</p> <p>7. Əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən <b><u>müəssisələrin</u></b> 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.</p>	<p><b>Madde 218. Müvafiq obyektlərin layihələşdirilməsi, tikintisi və istismarı zamanı əməyin mühafizəsi tələblərinin təmin edilməsi</b></p> <p>5. Hər hansı yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin <b><u>müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilən</u></b> qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən verilən sertifikat-pasportu olmadan istismara buraxılması qadağandır.</p> <p>(Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı – Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti nəzərdə tutulur.)</p> <p>7. Əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən müəssisələrin, <b><u>hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin</u></b> 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.</p>
<p><b>Madde 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi</b></p> <p>.....</p> <p>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.</p> <p>.....</p> <p>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 təlimatlandırılmaların xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparmağa borcludur.</p>	<p><b>Madde 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi</b></p> <p>.....</p> <p>3. İşəgötürənlər və <b><u>onların müəssisələrin</u></b> rəhbər işçiləri 3 ildə bir dəfədən az olmayaraq əməyin mühafizəsi üzrə vaxtaşırı ixtisasartırma kurslarında təlim keçməli və bu sahədə onların bilikləri yoxlanılmalıdır.</p> <p>.....</p> <p>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. <b><u>Bu iş yerlərində işçilərin vaxtaşırı təlimatlandırılması əmək şəraitinin</u></b></p>

	<p><i>xüsusiyyətlərindən asılı olaraq ən azı 3 ayda bir dəfədən, digər iş yerlərində isə ən azı ildə bir dəfədən az olmayaraq aparılmalıdır. Əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işçilərin vaxtaşırı təlimatlandırılması kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir.</i> İşəgötürən bu təlimatlandırmaların xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparmağa borcludur.</p>
<p><b>Maddə 220. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi</b></p> <p>1. Məqsəd və təyinatından asılı olaraq əməyin mühafizəsi dövlət büdcəsindən və <b><u>müəssisənin</u></b> gəliri hesabına maliyyələşdirilir.</p> <p>.....</p> <p>3. İşəgötürən və ya müəssisənin mülkiyyətçisi hər il əmək şəraitindən və əməyin təhlükəsizliyi vəziyyətindən, zədələnmələrin və xəstəliklərin səviyyəsindən asılı olaraq əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin keçirilməsi üçün lazımı maliyyə vəsaiti və material ayırır. Bu vəsaitlərin başqa məqsədlərə sərf edilməsi qadağandır.</p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 220. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi</b></p> <p>1. Məqsəd və təyinatından asılı olaraq əməyin mühafizəsi dövlət büdcəsindən və <b><i>müəssisənin işəgötürənin</i></b> gəliri hesabına maliyyələşdirilir.</p> <p>.....</p> <p>3. İşəgötürən və ya müəssisənin mülkiyyətçisi hər il əmək şəraitindən və əməyin təhlükəsizliyi vəziyyətindən, zədələnmələrin və xəstəliklərin səviyyəsindən asılı olaraq əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin keçirilməsi üçün lazımı maliyyə vəsaiti və material ayırır. Bu vəsaitlərin başqa məqsədlərə sərf edilməsi qadağandır.</p> <p>4. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi həcmi və mənbəyi kollektiv müqavilədə müəyyən edilir, həm də illik xərclərin miqdarı <b><i>istehsalat amilli iş yerləri olan işəgötürənlər üçün</i></b> işçilərin əməyinin ödənilməsinə xərclənən vəsaitin məbləğinin iki faizindən, <b><i>digər işəgötürənlər üçün isə bir faizindən</i></b> az olmamalıdır.</p>
<p><b>Maddə 221. Əməyin mühafizəsi fondu</b></p> <p>2. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu: dövlət büdcəsindən ayırmalar; müəssisələrin mənfəətindən ayırmalar; əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını pozan inzibati qaydada cəzalanmış vəzifəli şəxslərin ödədikləri cərimələrin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hissəsi; <b><u>müəssisələrin</u></b>, vətəndaşların könüllü ödəmələri və başqa ödəmələr hesabına təşkil edilir.</p> <p>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 <b><u>edilə bilər.</u></b></p>	<p><b>Maddə 221. Əməyin mühafizəsi fondu</b></p> <p>2. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu: <b><i>istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqlarından toplanan vəsaitin 10 faizi məbləğində ayırmalar;</i></b></p> <p>dövlət büdcəsindən ayırmalar; müəssisələrin mənfəətindən ayırmalar; əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını pozan inzibati qaydada cəzalanmış vəzifəli şəxslərin ödədikləri cərimələrin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hissəsi; <b><i>müəssisələrin işəgötürənlərin</i></b>, vətəndaşların könüllü ödəmələri və başqa ödəmələr hesabına təşkil edilir.</p> <p>5. Müəssisədə əməyin mühafizəsi fondunun vəsaiti yalnız işçilərin əmək şəraitinin və təhlükəsizliyinin normativ tələblərə çatdırılması və ya müəssisədə mövcud olan əməyin mühafizəsi</p>

	seviyyəsinin yüksəldilməsi tədbirlərində istifadə <del>edilə bilər edilir.</del>
<p><b>Maddə 223. Əməyin mühafizəsi xidmətləri</b></p> <p>1. Əməyin mühafizəsi işinin təşkili və əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi üçün iqtisadiyyatın bütün <u>sahələrinin müəssisələrində işçilərin</u> sayı əlli nəfərdən çox olduqda əməyin mühafizəsi xidmətləri <u>yaradılmalıdır.</u></p> <p>2. Əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını mükəmməl bilən mütəxəssislər daxil edilir. İşçilərinin sayı əlli nəfərdən çox olan <u>müəssisələrdə</u> əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi, işçilərinin sayı beş yüz nəfərdən artıq olduqda isə <u>müəssisə rəhbərinin</u> (baş mühəndisinin) əməyin mühafizəsi üzrə müavini vəzifəsi təsis edilir. Min nəfərdən çox işçinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir.</p>	<p><b>Maddə 223. Əməyin mühafizəsi xidmətləri</b></p> <p>1. Əməyin mühafizəsi işinin təşkili və əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi üçün iqtisadiyyatın bütün <del>sahələrinin müəssisələrində işçilərin</del> <u>sahələrində işəgötürənlər işçilərinin</u> sayı əlli nəfərdən çox olduqda əməyin mühafizəsi xidmətləri <del>yaradılmalıdır</del> <u>yaratılmalıdırlar.</u> <u>İşçilərinin sayı 50 nəfərdən az olduqda və əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssis vəzifəsi tətbiq edilmədikdə, əməyin mühafizəsi işinin təşkili işəgötürənin əmri ilə əməyin mühafizəsi üzrə səriştəli işçilərdən birinin əmək funksiyasına aid edilir.</u></p> <p>2. Əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını mükəmməl bilən mütəxəssislər daxil edilir. İşçilərinin sayı əlli nəfərdən çox olan <u>müəssisələrdə işəgötürənlərdə</u> əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi, işçilərinin sayı beş yüz nəfərdən artıq olduqda isə <u>müəssisə rəhbərinin işəgötürənin</u> (baş mühəndisinin) əməyin mühafizəsi üzrə müavini vəzifəsi təsis edilir. Min nəfərdən çox işçinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir.</p>
<p><b>Maddə 230. Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə görə işçilərin təminatları</b></p> <p>1. <u>İşçilərin təqsiri olmadan müəssisələrdə və ya bilavasitə iş yerlərində əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində</u> işin dayandırıldığı müddətdə onların iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır.</p>	<p><b>Maddə 230. Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə görə işçilərin təminatları</b></p> <p>1. <u>İşçilərin təqsiri olmadan əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində işəgötürənlərin fəaliyyətinin müəssisələrdə və ya bilavasitə iş yerlərində işin dayandırıldığı müddətdə işçilərin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır.</u></p>
<p><b>Maddə 241. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər</b></p> <p>1. Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə <u>qadın</u> əməyinin tətbiqi qadağandır.</p> <p>2. <u>Bir qayda olaraq, fiziki</u> işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir.</p> <p>3. <u>Qadınların bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların</u></p>	<p><b>Maddə 241. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər</b></p> <p>1. Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə <del>qadın</del> <u>hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınların</u> əməyinin tətbiqi qadağandır.</p> <p>2. <del>Bir qayda olaraq, fiziki</del> <u>Fiziki</u> işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda <u>hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan</u> qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir.</p> <p>3. <del>Qadınların bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların</del></p>

<p><u>qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.</u></p> <p><u>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:</u></p> <p><u>a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;</u></p> <p><u>b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;</u></p> <p><u>c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;</u></p> <p><u>ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.</u></p> <p><u>5. Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.</u></p> <p>6. <u>Qadın</u> əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.</p>	<p><del>qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.</del></p> <p><del>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:</del></p> <p><del>a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;</del></p> <p><del>b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;</del></p> <p><del>c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;</del></p> <p><del>ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.</del></p> <p>5. <u>Hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin, təhlükə, sağlamlıq və ağırlıq baxımından yararlı olmayan, o cümlədən qurğuşun, benzol, ionlaşdırıcı şüalanma, yüksək temperatur, vibrasiya, yaxud virus daşıyıcılarının təsirinə məruz qalmaq təhlükəsi olan fəaliyyət sahələrində işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.</u></p> <p>6. <u>Qadın Hamilə və ya yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınların</u> əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.</p>
<p><b>Maddə 245. Qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanması</b></p> <p>1. Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara <u><b>işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən</b></u> 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.</p>	<p><b>Maddə 245. Qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanması</b></p> <p>1. Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara <del><u><b>işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən</b></u></del> 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.</p>
<p><b>Maddə 255. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində yaşı 18-dən az olan işçilərin təminatı</b></p> <p>Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin <b>70-</b></p>	<p><del><b>Maddə 255. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində müqaviləsinə xitam verilməsində yaşı 18-dən az olan işçilərin təminatı</b></del></p> <p>Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin <b>70-</b></p>

<p><b>ci</b> maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək <b>müqaviləsi ləğv edilə</b> bilməz.</p>	<p><b>ei 68.2.2-ci</b> maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək <b>müqaviləsi ləğv edilə müqaviləsinə xitam verilə</b> bilməz.</p>
<p><b>Madde 256. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində işəgötürənlərlə işçilər arasında əmək münasibətlərinin yaranması və tənzimlənməsi yalnız <b>müvafiq növ müəssisənin təsis sənədi — nizamnaməsi, əsasnaməsi</b> və bu Məcəllə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin bağlanması qaydaları bütövlükdə həmin <b>müəssisələrə</b> də şamil edilir.</p> <p>2. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada yaradılan fərdi (ailə) müəssisələrinin, səhmdar cəmiyyətlərinin və digər təşkilati-hüquqi formalı müəssisələrin, <b>nizamnamələrində, əsasnamələrində</b> işçilərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əmək hüquqları məhdudlaşdırıla bilməz. Həmin sənədlərdə yalnız əmək münasibətlərinin daha müterəqqi forma və üsullarla tənzimlənməsinin şərtləri, qaydaları nəzərdə tutula bilər.</p> <p>3. Bütün növ kənd təsərrüfatı təyinatlı <b>müəssisələrdə</b> qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən yalnız bu Məcəllənin müvafiq maddələri ilə müəyyən edilmiş normalar dairəsində istifadə edilə bilər.</p>	<p><b>Madde 256. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi</b></p> <p>1. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində işəgötürənlərlə işçilər arasında əmək münasibətlərinin yaranması və tənzimlənməsi yalnız <b>müvafiq növ müəssisənin təsis sənədi — nizamnaməsi, əsasnaməsi işəgötürənin dövlət qeydiyyatı sənədləri</b> və bu Məcəllə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin bağlanması qaydaları bütövlükdə həmin <b>müəssisələrə—işəgötürənlərə</b> də şamil edilir.</p> <p>2. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada yaradılan fərdi (ailə) müəssisələrinin, səhmdar cəmiyyətlərinin və digər təşkilati-hüquqi formalı müəssisələrin, <b>nizamnamələrində, əsasnamələrində—hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin dövlət qeydiyyatı sənədlərində</b> işçilərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əmək hüquqları məhdudlaşdırıla bilməz. Həmin sənədlərdə yalnız əmək münasibətlərinin daha müterəqqi forma və üsullarla tənzimlənməsinin şərtləri, qaydaları nəzərdə tutula bilər.</p> <p>3. Bütün növ kənd təsərrüfatı təyinatlı <b>müəssisələrdə iş yerlərində</b> qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən yalnız bu Məcəllənin müvafiq maddələri ilə müəyyən edilmiş normalar dairəsində istifadə edilə bilər.</p>
<p><b>Madde 257. Kənd təsərrüfatı müəssisələrində iş vaxtının və əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri</b></p> <p>1. Kənd təsərrüfatı və aqrar sənaye <b>müəssisələrində</b> istehsal və digər iqtisadi <b>münasibətlərin</b> xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq iş vaxtı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalar və qaydalar çərçivəsində <b>nizamnamələri (əsasnamələri)</b> ilə müəyyən edilir. Bu <b>müəssisələrdə</b> iş vaxtının cəmlənmiş və ya mövsümi işlərin yerinə yetirilməsi üçün ayrı-ayrı dövrlərə bölünmüş uçotu aparıla bilər.</p> <p>2. Kənd təsərrüfatı təyinatlı məhsul istehsal edən və ya xidmətlər göstərən qurumların üzvlərinin əmək haqqı məsələləri ilə bağlı münasibətlər, <b>bir qayda olaraq,</b> həmin <b>müəssisənin</b> mülkiyyətindəki pay iştirakı ilə müəyyən edilir. Bu <b>müəssisələrdə</b> əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalardan az olmamaqla tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.</p> <p>3. Əgər kənd təsərrüfatı <b>müəssisələrində</b></p>	<p><b>Madde 257. Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərinin iş vaxtının və əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri</b></p> <p>1. Kənd təsərrüfatı və aqrar sənaye <b>müəssisələrində üzrə fəaliyyət göstərən işəgötürənlərin</b> istehsal və digər iqtisadi <b>münasibətlərin—münasibətlərinin</b> xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq işçilərinin iş vaxtı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalar və qaydalar çərçivəsində <b>nizamnamələri—(əsasnamələri) dövlət qeydiyyatı sənədləri</b> ilə müəyyən edilir. Bu <b>müəssisələrdə işəgötürənlər tərəfindən</b> iş vaxtının cəmlənmiş və ya mövsümi işlərin yerinə yetirilməsi üçün ayrı-ayrı dövrlərə bölünmüş uçotu aparıla bilər.</p> <p>2. Kənd təsərrüfatı təyinatlı məhsul istehsal edən və ya xidmətlər göstərən qurumların üzvlərinin əmək haqqı məsələləri ilə bağlı münasibətlər, <b>bir—qayda—olaraq,—</b>həmin <b>müəssisənin qurumların</b> mülkiyyətindəki pay iştirakı ilə müəyyən edilir. Bu <b>müəssisələrdə işəgötürənlər tərəfindən</b> əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalardan az olmamaqla tərəflərin</p>

<p><b>işçilərin</b> əmək haqqının ödənilməsi formaları, qaydaları, əmək və əməyin qiymətləndirilməsi normaları <b>onların nizamnamələrində, əsasnamələrində</b> nəzərdə tutulmamışdırsa, onda <b>müəssisənin</b> əmək haqqı normalarının müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydaları tətbiq edilir. Bu qaydalar <b>müəssisənin</b> 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.</p>	<p>razılığı ilə müəyyən edilir. 3. Əgər kənd təsərrüfatı <b>müəssisələrində işçilərin—işçilərinin</b> əmək haqqının ödənilməsi formaları, qaydaları, əmək və əməyin qiymətləndirilməsi normaları <b>onların nizamnamələrində, əsasnamələrində işəgötürənin dövlət qeydiyyatı sənədlərində</b> nəzərdə tutulmamışdırsa, onda <b>müəssisənin işəgötürən tərəfindən</b> əmək haqqı normalarının müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydaları tətbiq edilir. Bu qaydalar <b>müəssisənin işçilərin</b> 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.</p>
<p><b>Madde 258. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri</b></p> <p>3. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri, <b>bir qayda olaraq,</b> bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanılmaqla tənzimlənir. Bu təsərrüfatlarda və müəssisələrdə əmək müqaviləsi şifahi formada da bağlanıla bilər. Bu halda əmək münasibəti tərəflərdən birinin tələbi ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək müqaviləsinin rəsmiləşdirilməsi ailə kəndli təsərrüfatı başçısının və ya ailə müəssisəsinin rəhbərinin (işəgötürənin) əmri, sərəncamı verilməklə və ya müvafiq qaydada tərtib edilmiş ailə kitabında (jurnalında) qeydiyyatda salınmaqla həyata keçirilə bilər.</p>	<p><b>Madde 258. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri</b></p> <p>3. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri, <b>bir qayda olaraq,</b> bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanılmaqla tənzimlənir. <b>Bu təsərrüfatlarda və müəssisələrdə əmək müqaviləsi şifahi formada da bağlanıla bilər. Bu halda əmək münasibəti tərəflərdən birinin tələbi ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək müqaviləsinin rəsmiləşdirilməsi ailə kəndli təsərrüfatı başçısının və ya ailə müəssisəsinin rəhbərinin (işəgötürənin) əmri, sərəncamı verilməklə və ya müvafiq qaydada tərtib edilmiş ailə kitabında (jurnalında) qeydiyyatda salınmaqla həyata keçirilə bilər.</b></p>
<p><b>Madde 260. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti</b></p> <p>2. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları işçilərinin sayından asılı olmayaraq bütün <b>müəssisələrin işəgötürənləri</b>, müvafiq icra, məhkəmə hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları üçün məcburidir.</p>	<p><b>Madde 260. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti</b></p> <p>2. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları işçilərinin sayından asılı olmayaraq bütün <b>müəssisələrin işəgötürənləri işəgötürənlər</b>, müvafiq icra, məhkəmə hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları üçün məcburidir.</p>
<p><b>Madde 265. Kollektiv əmək mübahisəsi həllinin barışdırıcı üsulları</b></p> <p>5. <b>Zəruri hallarda kollektiv</b> əmək mübahisəsinin həllinin barışdırıcı üsullarından istifadə olunması üçün bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş müvafiq müddətlər tərəflərin razılığı ilə uzadıla bilər.</p>	<p><b>Madde 265. Kollektiv əmək mübahisəsi həllinin barışdırıcı üsulları</b></p> <p>5. <b>Zəruri hallarda kollektiv Kollektiv</b> əmək mübahisəsinin həllinin barışdırıcı üsullarından istifadə olunması üçün bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş müvafiq müddətlər tərəflərin razılığı ilə uzadıla bilər.</p>
<p><b>Madde 267. Kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması</b></p> <p>3. Vasitəçi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində <b>müəssisənin</b> iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqələrinin barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə təqdim edilir.</p>	<p><b>Madde 267. Kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması</b></p> <p>3. Vasitəçi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində <b>müəssisənin—işəgötürənin</b> iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqələrinin barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə</p>



<p>Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənildikdə mübahisə həmin variant əsasında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.</p>	<p>təqdim edilir. Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənildikdə mübahisə həmin variant əsasında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.</p>
<p><b>Maddə 270. Tətil keçirilməsinin hüquqi əsasları</b></p> <p>7. Kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması və tətil keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin işdən <b><u>cıxarılmasına</u></b>, habelə kollektiv əmək mübahisəsinin yarandığı <b><u>müəssisənin (filialın, nümayəndəliyinin)</u></b>, digər iş yerlərinin ixtisarı, ləğvi və ya yenidən təşkili qadağandır.</p>	<p><b>Maddə 270. Tətil keçirilməsinin hüquqi əsasları</b></p> <p>7. Kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması və tətil keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin işdən <b><u>çıxarılmasına—çıxarılması</u></b>, habelə kollektiv əmək mübahisəsinin yarandığı <b><u>müəssisənin (filialın, nümayəndəliyinin), işəgötürənin (onun rəhbərlik etdiyi filialının, nümayəndəliyinin)</u></b>, digər iş yerlərinin ixtisarı, ləğvi və ya yenidən təşkili qadağandır.</p>
<p><b>Maddə 274. Tətillə başçılıq edən orqan</b></p> <p>4. Tətil komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:</p> <p>işəgötürənlə danışıqları davam etdirir; işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətildən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və ləyaqətini alçaldan hərəkətlərin, müəyyən edilmiş qaydada, qarşısını alır; işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə <b><u>müəssisənin</u></b> əmlakının mühafizəsini təşkil edir;</p>	<p><b>Maddə 274. Tətillə başçılıq edən orqan</b></p> <p>4. Tətil komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:</p> <p>işəgötürənlə danışıqları davam etdirir; işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətildən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və ləyaqətini alçaldan hərəkətlərin, müəyyən edilmiş qaydada, qarşısını alır; işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə <b><u>müəssisənin onun idarəetməsində olan</u></b> əmlakının mühafizəsini təşkil edir;</p>
<p><b>Maddə 275. Tətilin gedişində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri</b></p> <p>3. Tərəflərin razılığı ilə, tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində insanların təhlükəsizliyi, sağlamlığı üçün təhlükə yaranarsa, bu təhlükənin qarşısını almaq üçün, habelə cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan <b><u>müəssisələrdə</u></b> tətil keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir.</p>	<p><b>Maddə 275. Tətilin gedişində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri</b></p> <p>3. Tərəflərin razılığı ilə, tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində insanların təhlükəsizliyi, sağlamlığı üçün təhlükə yaranarsa, bu təhlükənin qarşısını almaq üçün, habelə cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan <b><u>müəssisələrdə sahələrdə</u></b> tətil keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir.</p>
<p><b>Maddə 277. Tətilçilərin sərbəst toplaşmaq hüququ</b></p> <p>1. İş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətilçilər iş yerində və ya bilavasitə <b><u>müəssisənin</u></b> yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıqların gedişini müzakirə etmək, mitinqlər və digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.</p>	<p><b>Maddə 277. Tətilçilərin sərbəst toplaşmaq hüququ</b></p> <p>1. İş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətilçilər iş yerində və ya bilavasitə <b><u>müəssisənin</u></b> onun yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıqların gedişini müzakirə etmək, mitinqlər və digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.</p>
<p><b>Maddə 278. Tətilin maliyyələşdirilməsi</b></p> <p>1. Tətilin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində fəaliyyət göstərən tətil fondu, digər <b><u>müəssisələrin</u></b> işçiləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatları isə həmrəylik fondları, qarşılıqlı yardım</p>	<p><b>Maddə 278. Tətilin maliyyələşdirilməsi</b></p> <p>1. Tətilin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində fəaliyyət göstərən tətil fondu, digər <b><u>müəssisələrin işəgötürənlərin</u></b> işçiləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatları isə həmrəylik fondları, qarşılıqlı</p>

<p>kassaları yarada bilərlər.</p> <p>.....</p> <p>3. Tətillərin vəsaitləri tətillərə yardımlar göstərilməsinə və tətillə əlaqədar digər məqsədlərə sərf <u>oluna bilər</u>.</p>	<p>yardımlar kassaları yarada bilərlər.</p> <p>.....</p> <p>3. Tətillərin vəsaitləri tətillərə yardımlar göstərilməsinə və tətillə əlaqədar digər məqsədlərə sərf <del>oluna bilər</del> <b>olunur</b>.</p>
<p><b>Maddə 284. İşəgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması</b></p> <p>1. İşəgötürən aşağıdakı hallarda işçilərini həmkarlar ittifaqları təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə <b>müəssisəni</b> bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər:</p> <p>işəgötürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına açıq-aşkar uyğun olmadıqda;</p> <p>qanunsuz elan olunmuş tətillərin davam etdirildikdə;</p> <p>onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətillərin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.</p> <p>.....</p> <p>3. Lokautun elan edilməsi üçün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgötürən lokaut elan edərək <b>müəssisəni</b> müvəqqəti bağlaya bilər.</p> <p>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.</p> <p>Qeyd: Lokaut — kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi işəgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən <b>müəssisənin</b> fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.</p>	<p><b>Maddə 284. İşəgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması</b></p> <p>1. İşəgötürən aşağıdakı hallarda işçilərini həmkarlar ittifaqları təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə <b>müəssisəni iş yerlərini</b> bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər:</p> <p>işəgötürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına açıq-aşkar uyğun olmadıqda;</p> <p>qanunsuz elan olunmuş tətillərin davam etdirildikdə;</p> <p>onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətillərin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.</p> <p>.....</p> <p>3. Lokautun elan edilməsi üçün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgötürən lokaut elan edərək <b>müəssisəni iş yerlərini</b> müvəqqəti bağlaya bilər.</p> <p>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.</p> <p>Qeyd: Lokaut — kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi işəgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən <b>müəssisənin işəgötürəni</b> fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.</p>
<p><b>Maddə 288. Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti</b></p> <p>Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizamına salınır:</p> <p>a) əmək müqaviləsinin bağlanması, <b>ləğv edilməsi</b> və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;</p>	<p><b>Maddə 288. Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti</b></p> <p>Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizamına salınır:</p> <p>a) əmək müqaviləsinin bağlanması, <b>ləğv edilməsi ona xitam verilməsi</b> və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;</p>
<p><b>Maddə 294. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar</b></p> <p>2. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda <b>müəssisələrdə</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması</p>	<p><b>Maddə 294. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar</b></p> <p>2. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda <b>müəssisələrdə</b> həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması</p>

<p>nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır.</p>	<p>nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır.</p>
<p><b>Maddə 295. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətillənmə hüququ və qaydası</b></p> <p>5. Təkbaşına tətillənən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işəgötürən onun əmək <u>müqaviləsini ləğv edə</u> bilməz.</p>	<p><b>Maddə 295. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətillənmə hüququ və qaydası</b></p> <p>5. Təkbaşına tətillənən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işəgötürən onun əmək <del>müqaviləsini ləğv edə</del> <i>müqaviləsinə xitam verə</i> bilməz.</p>
<p><b>Maddə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Maddə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri</b></p> <p>3. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), <del>əmək kitabçasının</del>, 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.</p>
<p><b>Maddə 300. Əmək <u>müqaviləsinin ləğv edilməsi</u> qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri</b></p> <p>1. Əgər, işəgötürən əmək <u>müqaviləsinin</u> bu Məcəllənin <u>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində</u> nəzərdə tutulmuş <u>ləğv edilməsi</u> 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 vəzifəsinə bərpa <i>edilməsi barədə qətnamə</i> və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər.</p>	<p><b>Maddə 300. Əmək <del>müqaviləsinin ləğv edilməsi</del> <i>müqaviləsinə xitam verilməsi</i> qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri</b></p> <p>1. Əgər, işəgötürən əmək <del>müqaviləsinin</del> <i>müqaviləsinə</i> bu Məcəllənin <del>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci</del> <i>68.2.1—68.2.7-ci</i> <del>maddələrində</del> <i>maddələrində</i> nəzərdə tutulmuş <del>ləğv edilməsi</del> <i>xitam verilməsi</i> 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 vəzifəsinə bərpa <i>edilməsi barədə qətnamə</i> və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər.</p>
<p><b>Maddə 305. Sosial sığortanın kollektiv müqavilələrlə tənzimlənməsi</b></p> <p>Kollektiv müqavilələrdə <u>müəssisənin</u> əmək kollektivinin üzvlərinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulan sığortalanma şərtlərindən daha üstün sosial sığorta olunmasının əlavə formaları, qaydaları, sığorta məbləğləri, sığorta mənbələri müəyyən edilə bilər.</p>	<p><b>Maddə 305. Sosial sığortanın kollektiv müqavilələrlə tənzimlənməsi</b></p> <p>Kollektiv müqavilələrdə <del>müəssisənin</del> <i>müəssisənin</i> əmək kollektivinin üzvlərinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulan sığortalanma şərtlərindən daha üstün sosial sığorta olunmasının əlavə formaları, qaydaları, sığorta məbləğləri, sığorta mənbələri müəyyən edilə bilər.</p>
<p><b>Maddə 307. İşçilərin sosial sığorta</b></p>	<p><b>Maddə 307. İşçilərin sosial sığorta</b></p>

<p><b>münasibətlərinin tənzimlənməsi</b></p> <p>2. Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən <b>müəssisələrdə</b> 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.</p>	<p><b>münasibətlərinin tənzimlənməsi</b></p> <p>2. Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən <b>müəssisələrdə işəgötürənlərdə</b> 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.</p>
<p><b>Maddə 308. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət</b></p> <p>İşəgötürənlər, işçilər, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi və fiziki şəxslər tərəfindən bu Məcəllənin, eləcə də bütövlükdə əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktların dürüst və eyni cür tətbiq edilməsinə, onların tələblərinin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarəti <b>öz səlahiyyətləri daxilində</b> prokurorluq orqanları, habelə səlahiyyəti bu Məcəllənin 15-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.</p>	<p><b>Maddə 308. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət</b></p> <p>İşəgötürənlər, işçilər, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi və fiziki şəxslər tərəfindən bu Məcəllənin, eləcə də bütövlükdə əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktların dürüst və eyni cür tətbiq edilməsinə, onların tələblərinin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarəti <b>öz səlahiyyətləri daxilində</b> prokurorluq orqanları, habelə səlahiyyəti bu Məcəllənin 15-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.</p>
<p><b>Maddə 315. Bu Məcəllə qüvvəyə minənədək bağlanan əmək müqavilələrinin hüquqi qüvvəsi</b></p> <p>2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olmuş əmək qanunvericiliyi əsasında işçilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin əmrləri, (sərəncamları, qərarları) ilə rəsmiləşdirilmiş əmək <b>müqavilələri</b> yazılı formada bağlanmadığı səbəbinə görə <b>ləğv edilə</b> bilməz.</p>	<p><b>Maddə 315. Bu Məcəllə qüvvəyə minənədək bağlanan əmək müqavilələrinin hüquqi qüvvəsi</b></p> <p>2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olmuş əmək qanunvericiliyi əsasında işçilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin əmrləri, (sərəncamları, qərarları) ilə rəsmiləşdirilmiş əmək <b>müqavilələrinə</b> yazılı formada bağlanmadığı səbəbinə görə <b>ləğv edilə xitam verilə</b> bilməz.</p>
<p><b>Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə</b></p> <p><b>Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi forması</b></p> <p>2.2. İşin birinci _____ həftəsi (ay) sınaq müddəti hesab edilir. Sınaq müddəti ərzində tərəflərdən biri digərini _____ gün əvvəl xəbərdarlıq etməklə Əmək müqaviləsini birtərəfli qaydada poza bilər.</p> <p>.....</p> <p>4.25. İşçi iş vaxtından kənar vaxtda və ya işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı ərzində işəgötürənlə rəqabətdə olmayan <b>müəssisədə</b> əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə işləyə bilər.</p> <p>.....</p> <p>9.1. Bu Əmək <b>müqaviləsi</b> Əmək Məcəlləsinin <b>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci</b></p>	<p><b>Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə</b></p> <p><b>Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi forması</b></p> <p>2.2. İşin birinci _____ həftəsi (ay) sınaq müddəti hesab edilir. <b>Sınaq müddəti ərzində tərəflərdən biri digərini _____ gün əvvəl xəbərdarlıq etməklə Əmək müqaviləsini birtərəfli qaydada poza bilər.</b></p> <p>.....</p> <p>4.25. İşçi iş vaxtından kənar vaxtda və ya işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı ərzində işəgötürənlə rəqabətdə olmayan <b>müəssisədə işəgötürəndə</b> əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə işləyə bilər.</p> <p>.....</p> <p>9.1. Bu Əmək <b>müqaviləsi-müqaviləsinə</b> Əmək Məcəlləsinin <b>68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci</b></p>

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 azı 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 **müqaviləsini ləğv etməyə** onun məcbur edilməsinə yol verilmir;

***68.2.1—68.2.7-ci*** maddələrində nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydalara ciddi əməl olunmaqla tərəflərin birinin təşəbbüsü ilə ***~~ləğv edilə xitam verilə~~*** bilər;

9.2. İşəgötürən tərəfindən bu Əmək ***~~müqaviləsi ləğv edilərkən müqaviləsinə xitam verilərkən~~*** işçi qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda xəbərdar edilir;

9.3. İşçi tərəfindən bu əmək ***~~müqaviləsi ləğv edilməzdən müqaviləsinə xitam verilməzdən~~*** əvvəl işəgötürən azı 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 ***~~müqaviləsini ləğv etməyə müqaviləsinə xitam verməyə~~*** onun məcbur edilməsinə yol verilmir;