

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİNDƏN

CIXARIS

Maddə 3. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları

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

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

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

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

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

5-1. Əmək müqaviləsi bildirişi - bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanılmasının, ona dəyişiklik edilməsinin və ya xitam verilməsinin müvafiq icra hakimiyyəti orqanının elektron informasiya sistemində (bundan sonra - elektron informasiya sistemi) elektron qaydada qeydiyyatı alınması məqsədi ilə işəgötürən tərəfindən həmin elektron informasiya sisteminə gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilən elektron sənəd.

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

7. Kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ~~respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə~~ birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.

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

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

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

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

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

13. İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanı — sahibkarlıq fəaliyyətləri ilə əlaqədar sosial-iqtisadi hüquqlarını, mülkiyyət, istehsal və əmək münasibətləri ilə bağlı mənafelərini müdafiə etmək məqsədi ilə işəgötürənlərin könüllü birləşib yaratdıqları nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət göstərən birliklər.

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

15. Kollektiv əmək mübahisəsi — kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır.

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

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

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

Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

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

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

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

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

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

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

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

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

g) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;

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

h) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək;

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

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

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

j) işəgötürən tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunmaq, habelə hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək;

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

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

l) sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən, sosial sığorta hüququndan istifadə etmək;

m) işsizliyə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatını almaq;

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

o) elektron informasiya sistemindən onunla bağlı qeydiyyatda alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etmək.

Maddə 11. İşəgötürənin əsas hüquqları

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

a) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;

b) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək;

c) işçilərdən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərin, öhdəliklərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsini tələb etmək;

ç) işgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işçini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkmək;

d) işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək;

e) işçilərin ona və ya mülkiyyətçiyə vurduğu maddi ziyanın ödənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər görmək;

ə) bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etmək;

f) əmək kollektivi ilə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu müqavilə üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;

g) əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək.

2. İşəgötürənin bu maddədə nəzərdə tutulan hüquqlarının həyata keçirilməsinə, bu Məcəllənin 12-ci maddəsi ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrinin icra edilməsinə hər cür müdaxilə və maneələr edilməsi yolverilməzdir. İşəgötürənin bu sahədə fəaliyyətinə müdaxilə edərək onun qanuni hüquqlarını pozan şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır.

Maddə 15. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan

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

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan səlahiyyəti çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək, onları *Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi* ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və digər məsuliyyətə

cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq hüququna malikdir.

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

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

5. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın ~~vəzifəli şəxslərinin~~ bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dair *qəbul etdiyi* qərarların, göstərişlərin işəgötürənlər və işçilər, habelə əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları tərəfindən icrası məcburidir.

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

7. *Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının real vaxt rejimində inteqrasiya olunmasını təmin etməlidir.*

Qeyd: Bu Məcəllədə «əmək münasibətlərinin iştirakçıları» dedikdə, işəgötürənlər, işçilər, mülkiyyətçi, işəgötürənin tabeçiliyində olan vəzifəli şəxslər, əməyin mühafizəsi xidmətlərinin nümayəndələri, işçinin öz hüquqlarını müdafiə etmək üçün müvəkkil etdiyi nümayəndəsi, həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanlarının səlahiyyətli vəzifəli şəxsləri başa düşülməlidir.

Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi

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

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

Şəxsin dağınıq skleroz xəstə olması səbəbinə görə əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək və ya əmək müqaviləsinə xitam vermək (işəgötürənin

müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə belə şəxslərin əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallar istisna olmaqla) yolverilməzdir.

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

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

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

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

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 məhdudlaşdırıla bilər.

2. İşəgötürənlə işçi, habelə əmək kollektivi arasında əmək qanunvericiliyinin tətbiqi zamanı meydana çıxan fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli bu Məcəllənin XI bölməsində nəzərdə tutulan qaydada tənzimlənir.

Maddə 19. Həmkarlar ittifaqları

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

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

Maddə 20. İşəgötürənlərin nümayəndəli orqanları

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

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

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

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

Maddə 21. Müəssisələrdə ictimai özünüidarə orqanlarının fəaliyyəti

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

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

3. Müəssisələrdə siyasi partiyaların, dini qurumların fəaliyyətinə yol verilmir. Qeyd: Bu maddədə «ictimai özünüidarə orqanları» dedikdə, əmək kollektivi şurası, sədrilər (direktorlar) şurası, ixtiraçılar, səmərələşdiricilər, yaradıcılıq, qadınlar, veteranlar cəmiyyətləri və müvafiq normativ hüquqi aktlar əsasında əmək münasibətləri iştirakçılarının təsis etdikləri digər ictimai birliklər başa düşülməlidir.

Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ

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

2. *Danışıqlara başlamaq üçün yazılı təklif alan tərəf 10 təqvim günü ərzində danışıqlara başlamalı və kollektiv danışıqların aparılması təşəbbüsü ilə çıxış edən tərəfə danışıqlarda onun tərəfindən iştirak edəcək nümayəndələr barədə məlumat təqdim etməklə cavab göndərməlidir. Kollektiv danışıqların aparılması təşəbbüsü*

ilə çıxış edən tərəfin qeyd edilən cavab məktubunu aldığı gündən sonrakı gün kollektiv danışıqların başlanması günü sayılır.

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

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

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

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

Maddə 28. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi

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

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

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

Maddə 29. Kollektiv müqavilənin tərəfləri

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

Maddə 30. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması qaydaları

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

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

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

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

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

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

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

Maddə 31. Kollektiv müqavilənin məzmunu

1. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.

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

a) müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;

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

ç) məşğulluq, əlavə təhsil, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;

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

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

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

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

g) əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;

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

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

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

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

i) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;

j) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından həmkarlar ittifaqına üzvlük haqlarının işəgötürən tərəfindən mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulmasının təmin edilməsi və 4 iş günü müddətində həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülməsi, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;

k) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və icra intizamının möhkəmləndirilməsi üçün tədbirlər.

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

o) iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq seksual təhrik məsələlərinə dair izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə təhriklərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi;

ö) işçilərə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkar-tətbiqi məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilmələri üçün şəraitin yaradılması.

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

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

Maddə 32. Kollektiv müqavilənin qüvvəsi

1. Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.
2. Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir.
3. Müəyyən olunmuş müddət qurtardıqdan sonra kollektiv müqavilə, yenisi bağlananadək, *lakin ən çoxu üç il müddətədək* qüvvədə olur.
4. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, *işəgötürənlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, eləcə də həmkarlar ittifaqları təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olmur.*
5. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır. Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkini qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlara başlamalıdır.
6. Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu halda *və ya birləşmə, bölünmə və yaxud ayrılma formasında yenidən təşkil olunduğu,* kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə *və ya yenidən təşkilmə* müddəti ərzində qüvvədə olur.
7. Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.

Maddə 36. Kollektiv sazişin tərəfləri

1. Kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlanıla bilər:
 - a) *Baş kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və həmkarlar ittifaqlarının ümumölkə (ölkə) birliyi arasında;*
 - b) *Sahə (tarif) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında;*
 - c) *Ərazi (rayon) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının ərazi birlikləri arasında.*
2. *Baş, Sahə və Ərazi kollektiv sazişləri üçtərəfli — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanıla bilər.*

Maddə 37. Kollektiv sazişin hazırlanması və bağlanması qaydaları

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

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

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

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

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

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

Maddə 40. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qaydası

1. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında kollektiv sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv sazişin bağlanması üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada edilir.

2. Ayrı-ayrı peşə qruplarını əhatə edən müəssisələrin işəgötürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.

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

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

2. İşəgötürən müvafiq iş yerlərində əməyin mühafizəsi tədbirlərinin təmin olunmasını və ya istehsal sanitariyasının, gigiyenasının vəziyyətini müəyyən etmək və yaxşılaşdırmaq məqsədi ilə, habelə əmək məhsuldarlığının və işin səmərəliliyinin artırılması, əməyin təşkilində ən mütərəqqi üsulların, o cümlədən yeni texnikanın və ya texnologiyanın tətbiqi zamanı iş yerlərinin attestasiyasını

keçirməlidir. Bu məqsədlə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nümayəndələrindən, əməyin mühafizəsi xidmətlərinin və əməyin təşkili üzrə peşəkar mütəxəssislərdən ibarət iş yerlərinin attestasiyası komissiyası yaradılır.

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

Maddə 65. İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri

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

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

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

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

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

6. Attestasiya komissiyasının işi aşkarlıq şəraitində, obyektiv, qərəzsiz və qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə aparılmalıdır. Attestasiya komissiyası qərarını gizli və ya açıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə qəbul edir. Müvafiq iş yeri üzrə əmək kollektivi nümayəndələrinin attestasiya komissiyasının iclasında müşahidəçi kimi iştirak etmək istəyi təmin olunmalıdır.

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

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

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

1. İşəgötürən tərəfindən:

hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, *üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin;*

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

əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

işçinin şəkərli diabetlə və ya dağınıq sklerozla xəstə olması səbəbinə görə; ^[92]
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; ;

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

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

Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar ^[94]

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

2. Həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçinin əmək müqaviləsini bu maddənin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulan hallardan hər hansı biri ilə əlaqədar ləğv etmək istəyən işəgötürən həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına əsaslandırılmış yazılı təqdimatla müraciət edir. Təqdimata müvafiq əsaslandırma sənədləri əlavə edilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı bu təqdimatın daxil olduğu gündən ən gec on gün müddətində özünün əsaslandırılmış yazılı qərarını işəgötürənə təqdim etməlidir. ^[95]

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

Maddə 92. Əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün iş vaxtının qısaltılmış müddəti

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

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

Maddə 104. İstirahət günləri

1. Hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etməyə şərait yaradılmalıdır. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır.

2. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir. Həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmayan iş yerlərində isə bu qayda əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir.

3. *Hər dəfə qan və ya qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən donorlara orta əməkhaqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilir. Həmin istirahət günü donorun arzusu ilə onun illik məzuniyyətinə əlavə edilə və ya il ərzində istənilən vaxtda istifadə edilə bilər.*

Maddə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik

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

2. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə növbəsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının, o olmadıqda isə işçinin rəyi öyrənilməklə işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir.

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

14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya *sağlamlıq imkanları məhdud* uşağı olan qadınlara;

16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qəyyuma;

hərbi qulluqçunun arvadına (ərinə);

əlillərə;

müharibə veteranlarına;

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

yaşı on səkkizdən aşağı olan işçilərə;

işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslərə;

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

4. *Müəssisədə işlədiyi müddətdən asılı olmayaraq işçinin arzusu ilə əmək məzuniyyəti arvadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olduğu dövrdə verilir.*

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

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

Maddə 148. Əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması

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

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

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

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

5. Sahələrarası normalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının *ümmümlkə (ölkə)* birliyi ilə məsləhətləşməklə, sahə normaları isə işəgötürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilir.

Maddə 150. Hasilat, vaxt və xidmət normalarının qüvvədə olma müddətləri

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

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

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

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

Maddə 156. Əməyinin ödənilməsi və onun dərəcələrinin müəyyən edilməsi

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

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

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

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

5. İstehsal, texnologiya intizamının pozulmasına və məhsulun keyfiyyətinin pisləşməsinə səbəb olan ciddi pozuntulara yol verən işçinin ixtisası bir dərəcə aşağı

salına bilər. İşçinin aşağı salınan dərəcəsi ümumi qaydada, lakin aşağı salındıqdan ən azı 3 ay sonra artırıla bilər.

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

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

Maddə 158. Əməyin ödənilməsi sistemlərinin tətbiqi qaydaları

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

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

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

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

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

2. İşəməzd işçilərin əməyi görülən işin işəməzd qiymətləri üzrə ödənilir. Təsərrüfat subyektinin hər hansı sahəsində işçilərə verilmiş ixtisas (peşə) dərəcələrdən aşağı tarif müəyyən edilmiş işlərin istehsalat xarakterinə görə işəməzd işçilərə tapşırılsa, həmin işləri yerinə yetirən işçilərə dərəcələr arasındakı fərq ödənilir. Əgər işçi hasilat normasını yerinə yetirərsə, lakin onun ixtisas dərəcəsi ilə yerinə yetirilən işin dərəcəsi arasında ən azı 2 dərəcə fərq olarsa, ona həmin dərəcələr arasındakı fərq ödənilir.

3. Dərəcələrarası fərqi məbləği, müxtəlif peşələr (vəzifələr) üzrə işlər yerinə yetirilərkən, habelə əlavə dəzqah və qurğulara xidmətə görə yüksək əmək haqqı məbləğinin müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi şərtləri kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir. Kollektiv müqavilənin bağlanmadığı

hallarda isə bu, işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 175. Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası

1. Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə *qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə* tutula bilər.

2. İşəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:

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

b) *qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ*; ^[159]

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

ç) müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;

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

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

ə) təsərrüfat ehtiyaclarından ötrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərclənməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ;

g) həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından mühasibatlıq vasitəsi ilə tutulan və 4 iş günü müddətində həmin müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının xüsusi hesabına köçürülən həmkarlar ittifaqına üzvlük haqları. ^[160]

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

4. İşdənçıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödəmələrdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

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

6. İşçinin ərizəsində göstərdiyi məbləğdə və müddətlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərclərin, bankdan aldığı ssudaların, kreditlərin və digər şəxsi borclarının ödənilməsi üçün tutularaq kreditorlara göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditorlarının tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.

Maddə 184. Əmək və icra intizamının intizam nizamnamələri ilə tənzimlənməsi

1. Əmək və icra intizamı işin, xidmətin xarakterinə görə aşağıdakı müəssisələrdə tərəflərin məsuliyyətini artırmaq məqsədi ilə intizam nizamnamələri ilə tənzim edilir:

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

2. İntizam nizamnamələrində yalnız bu Məcəllənin «Əmək və icra intizamı» bölməsi ilə müəyyən edilmiş normalardan fərqli müddəalar nəzərdə tutula bilər. İntizam nizamnamələri mövcud olan müəssisələrdə digər əmək münasibətləri isə bu Məcəllə ilə tənzimlənir.

3. İntizam nizamnamələri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilir.

Maddə 209. Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri

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

dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi;

işçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması;

əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi;

mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələr üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi;

əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün müəssisələrdə yerinə yetirilməsinə müstəqil və səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi;

əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsiz texnikasının və texnologiyanın səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vəsaitlərlə həvəsləndirilməsi;

müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraiti yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;

əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövlətin iştirakı;

əməyin mühafizəsi normalarının müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi;

işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasitələri ilə, müalicə-profilaktik yeməklə və digər vasitələrlə pulsuz təmin edilməsi;

təhsil və əlavə təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və əlavə təhsili;

istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hökmən təhqiq edilməsi, uçota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi;

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

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

əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

Maddə 211. Əməyin mühafizəsinin normativ hüquqi tənzimlənməsi

1. Əməyin mühafizəsi qaydalarının hər yerdə eyni cür yerinə yetirilməsini, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək şəraitinin xüsusiyyətlərinin, əlavə məzuniyyət hüququnun və digər normaların tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:

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

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

qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunması qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin;

əmtəələrin istehsalı, işlərin (xidmətlərin) görülməsi zamanı istifadəsi qadağan olunan kimyəvi, radioaktiv və digər yüksək təhlükə mənbəli maddələrin;

işçinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin;

yoluxucu xəstəliklərin baş verməsinin yüksək riski ilə əlaqədar və profilaktik peyvəndlərin məcburi aparılması tələb olunan işlərin respublika üzrə vahid, əhatəli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir.

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

Maddə 212. Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi

1. Əməyin mühafizəsinə dair vahid dövlət siyasəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən həyata keçirilir.

2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:

əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətini hazırlayır və həyata keçirir, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq və əməyin mühafizəsini təmin etmək sahəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının, işəgötürənlərin vəzifələrini müəyyənləşdirir, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək sahəsində onların fəaliyyətini əlaqələndirir və ona nəzarət edir;

həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları ilə məsləhətləşməklə əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına dair proqramları təsdiq edir, onların yerinə yetirilməsini təşkil və təmin edir;

əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı barəsində müəssisələrə dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir;

əməyin mühafizəsi sahəsində elmi tədqiqat işini təşkil edir və əlaqələndirir, müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş milli proqramları həyata keçirir, bu işlərin maliyyələşdirilməsi qaydasını və şərtlərini müəyyən edir;

əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təşkil edir; əməyin mühafizəsi üzrə respublikada vahid dövlət statistika hesabatının aparılması qaydasını müəyyən edir.

Maddə 213. Əməyin mühafizəsi sahəsində icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri

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

həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının, işəgötürənlərin nümayəndəli orqanlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin müvafiq iş yerlərində həyata keçirilməsinin əsas istiqamətlərini müəyyən edir və bu barədə nəzərdə tutulan tədbirləri həyata keçirirlər;

əməyin mühafizəsi üzrə sahə standartlarını, normalarını, qaydalarını, normativ hüquqi aktlarını hazırlayır və müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edilməsini təmin edirlər;

müəssisələrin rəhbər işçilərinin, mütəxəssislərinin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təlimini keçirir və onların biliklərini yoxlayırlar;

tabeliklərində olan müəssisələrdə əməyin mühafizəsi qayda və normalarının yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirirlər;

zəruri hallarda müvafiq sahə üzrə əmək təhlükəsizliyini təmin edən cihazların, qurğuların və digər qoruyucu vasitələrin hazırlanmasını təşkil edirlər.

Maddə 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi

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

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

3. İşəgötürənlər və müəssisələrin rəhbər işçiləri 3 ildə bir dəfədən az olmayaraq əməyin mühafizəsi üzrə vaxtaşırı ixtisasartırma kurslarında təlim keçməli və bu sahədə onların bilikləri yoxlanılmalıdır.

4. İşçilərin təliminin və əlavə təhsilinin bütün formalarında əməyin mühafizəsi üzrə təlim nəzərdə tutulmalıdır. İşəgötürən işə qəbul edilən və başqa işə keçirilən işçilərə əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlar verməli, onlara təhlükəsiz iş üsullarından istifadə etməyin və bədbəxt hadisələrdən zərərçəkənlərə ilk tibbi yardım göstərilməsi qaydalarının öyrədilməsini təşkil etməlidir.

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

Maddə 222. Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi

1. İşəgötürən sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə, təhlükəli və zərərli istehsalat amillərinə nəzarəti təşkil edir və bu sahədə baş vermiş dəyişiklik barədə işçilərə müntəzəm olaraq və vaxtında məlumat verir.

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

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

4. Əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan istehsalatlarda, həmçinin xüsusi temperatur şəraitində aparılan və ya çirklənmə ilə bağlı işlərdə çalışan işçilərə müəyyən edilmiş normalara müvafiq pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri, yuyucu və dezinfeksiyaedici maddələr verilir.

5. İşəgötürən həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə vaxtaşırı iş yerlərinin əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına uyğunluğu üzrə attestasiya aparmalıdır. Attestasiyanın nəticələri barədə əmək kollektivinə məlumat verilir. İşəgötürən iş yerləri attestasiyasının nəticələrinə əsasən onları əməyin mühafizəsi üzrə qüvvədə olan normativ aktlara uyğunlaşdırmaq üçün lazımi tədbirlər görməlidir.

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

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

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

Maddə 236. Əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarət

1. Əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarəti əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslər və həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının nümayəndələri həyata keçirirlər.

2. Əməyin mühafizəsi üzrə əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxsin, həmkarlar ittifaqları təşkilatının nümayəndəsinin iş yerlərində əməyin mühafizəsi vəziyyətini maneəsiz yoxlamaq, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılmasını vəzifəli şəxslərdən tələb etmək, habelə təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə işəgötürən qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ vardır.

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

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

1. Həmkarlar ittifaqları «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulmuş hüquqları çərçivəsində əməyin mühafizəsi qaydalarına və müvafiq normativ hüquqi aktlara işəgötürən tərəfindən əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsində iştirak edirlər.

2. Həmkarlar ittifaqları əməyin mühafizəsi üzrə normativ aktların hazırlanmasında və müəyyən edilmiş qaydada razılaşdırılmasında iştirak edirlər, onlarla razılaşdırılmamış aktların qüvvəyə minməsinə qarşı müvafiq dövlət orqanları vasitəsilə etiraz etmək hüququna malikdirlər.

3. Həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri istehsal obyektlərinin və vasitələrinin sınağı və istismara qəbulu üzrə dövlət komissiyalarının işində, istehsalatda bədbəxt hadisələrin təhqiqində, əməyin mühafizəsi vəziyyətini, onun yaxşılaşdırılması üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş tədbirlərin yerinə yetirilməsi üzrə yoxlamalarında iştirak edirlər. Vəzifəli şəxslər əməyin mühafizəsi tələblərini pozduqda, istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələri gizlədikdə həmkarlar ittifaqlarının təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün dövlət orqanları qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ var.

4. İşçilərin sağlamlığı və həyatı üçün bilavasitə təhlükə yarandıqda həmkarlar ittifaqlarının hüququ var ki, əməyin mühafizəsi üzrə konstruksiya çatışmazlıqları olan maşınların, mexanizmlərin və digər məhsul növlərinin istehsalını, insanların sağlamlığına zərərli təsir göstərən materialların, texniki və texnoloji vasitələrin tətbiqini, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə zidd olan işləri və işəgötürən tərəfindən qəbul edilmiş qərarların fəaliyyətinin dayandırılması barədə əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan qarşısında məsələ qaldırsın.

5. Həmkarlar ittifaqları bu Məcəllə ilə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına nəzarəti onların nəzdində fəaliyyət göstərən müvafiq əmək müfəttişliyi vasitəsilə həyata keçirir. Bu müfəttişliyin hüquqları və vəzifələri Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə tənzimlənir.

Maddə 259. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarının təsir dairəsi

1. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş üsulları və qaydası, habelə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üsulu kimi

tətillərin həyata keçirilməsinin hüquqi əsasları bütün işəgötürənlər və onların birlikləri, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları təşkilatları üçün məcburidir.

2. Dövlət qulluqçularının kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş normalara uyğun olaraq dövlət qulluğu haqqında müvafiq normativ hüquqi aktla tənzimlənir.

Maddə 260. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti

1. Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;
- b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;
- c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və ya sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;
- ç) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;
- d) kollektiv üzvlərinin mənafelərinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi.

2. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları işçilərinin sayından asılı olmayaraq bütün müəssisələrin işəgötürənləri, müvafiq icra, məhkəmə hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları üçün məcburidir.

Maddə 261. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işəgötürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır.

2. Həmkarlar ittifaqları bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş səlahiyyətləri daxilində kollektiv əmək mübahisələrinin qanuni və ədalətli həllinə nail olmaq məqsədi ilə tətillər, habelə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada sərbəst toplaşaraq digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

3. Kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlərin birlikləri və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəf qismində iştirak edirlər.

Maddə 262. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi

1. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi ilə əlaqədar kollektiv tələblər bu Məcəllənin II bölməsində nəzərdə tutulmuş qaydalara uyğun olaraq irəli sürülür.

2. Kollektiv müqavilə və sazişlərin icra edilməməsi və ya tam həcmdə icra edilməməsi, habelə digər əmək və sosial məsələlərlə əlaqədar kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının (birliyinin) ümumi yığıncağında (konfransında) irəli sürülür. Qərar işçilərin səs çoxluğu ilə, həmkarlar ittifaqları təşkilatında (birliyində) isə onun nizamnaməsində digər qərarlar üçün nəzərdə tutulmuş qaydada qəbul olunur.

3. İşçilər kollektiv tələbləri irəli sürməklə bərabər işəgötürənlə danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün öz səlahiyyətli nümayəndələrini ayıra bilər və ya danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqları təşkilatına həvalə edə bilərlər.

4. İşəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan tələblərə yol verilmir. Tələblər iqtisadi imkanlarına uyğun olmadıqda işəgötürən bunu auditor rəyinə əsasən sübut etməlidir.

Maddə 263. Kollektiv tələblərə baxılması

1. İşəgötürən kollektiv tələblərin ona təqdim edildiyi vaxtdan 5 iş günü müddətində öz qərarını yazılı formada işçilərə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatına bildirməlidir. İşəgötürən kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə və ya tələblərə cavab verilməsini gecikdirdikdə, kollektiv əmək mübahisəsi başlanmış hesab olunur.

2. İşəgötürən kollektiv əmək mübahisəsinin başlanması haqqında 3 iş günü müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat verməlidir.

3. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə 1 ay müddətində baxılır.

Maddə 270. Tətil keçirilməsinin hüquqi əsasları

1. İşçilərin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətil etmək hüququ vardır.

2. Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının tətil etmək hüququ əmələ gəlir.

3. Əgər tərəflər mübahisənin həllinin dinc üsullarından istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, onda bu üsullarla kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda tətilə yol verilir. İşəgötürən mübahisənin barışdırıcı üsullarla həllini əsassız olaraq uzatdıqda, habelə barışdırıcı üsullarla əldə edilmiş razılaşmaları yerinə yetirmədikdə əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqları orqanının birbaşa tətil keçirmək hüququ yaranır.

4. Tətildə iştirak etmək könüllüdür. *Zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə qorxutmaqla və ya şəxsin maddi cəhətdən asılı olmasından istifadə*

etməklə onu tətildə iştirak etməyə və yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur edən şəxslər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

5. Bu Qanunun 275-ci maddəsinin dördüncü hissəsində göstərilmiş hallardan başqa tətildə iştirak edən işçilərin əmək vəzifələrinin icrası üçün başqa şəxslərin cəlb edilməsinə yol verilmir.

6. İşəgötürən tətillər təşkil və ya tətillərdə iştirak edə bilməz.

7. Kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması və tətillər keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin işdən çıxarılmasına, habelə kollektiv əmək mübahisəsinin yarandığı müəssisənin (filialın, nümayəndəliyinin), digər iş yerlərinin ixtisarı, ləğvi və ya yenidən təşkili qadağandır.

8. Qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyəti, məhkəmə və hüquq-mühafizə orqanlarında işləyən vəzifəli şəxslər tətillərdə iştirak edə bilməzlər.

9. Cəzaçəkmə müəssisələrində məhkumlara əmək mübahisələrinin həlli üçün əmək fəaliyyətini dayandırmaq və tətillər keçirmək qadağan edilir.

Maddə 271. Tətillər keçirilməsi barədə qərarın qəbul olunması

Tətillər keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) tərəfindən bu Məcəllənin 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir.

Maddə 272. Tətillər barədə işəgötürənə məlumat verilməsi

Tətillərin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı işəgötürənə tətillər keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir.

Maddə 274. Tətillə başçılıq edən orqan

1. Tətillər ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətillər komitəsi başçılıq edir.

2. Tətillər komitəsi işçilərin ümumi yığıncağını (konfransını) çağırmaq, işçilərin marağına toxunan məsələlər üzrə işəgötürəndən məlumat almaq, münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlanması üçün mütəxəssislər cəlb etmək hüququna malikdir. Tətillər komitəsinin tətillər müvəqqəti dayandırmaq hüququ vardır.

3. Tətillər yenidən başlanacağı barədə işəgötürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməlidir.

4. Tətillər komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;

işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətillərdən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və layaqqətini alçaldan hərəkətlərin, müəyyən edilmiş qaydada, qarşısını alır;

işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;

tətil fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;

tətil fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

5. Tətil başa çatdıqda, qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə işçilərin ümumi yığıncağının (konfransının) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatının qərarı ilə tətil komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

Maddə 275. Tətilin gedişində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri

1. Tətilin keçirildiyi dövrdə tərəflər kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün danışıqları davam etdirməyə borcludurlar.

2. İşəgötürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, tətil komitəsi, həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində ictimai asayişin, müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasını təmin etməyə, həmçinin insanların həyatına, səhhətinə və sağlamlığına bilavasitə təhlükə yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsi üçün onlardan asılı olan bütün tədbirləri görməyə borcludurlar.

3. Tərəflərin razılığı ilə, tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində insanların təhlükəsizliyi, sağlamlığı üçün təhlükə yaranarsa, bu təhlükənin qarşısını almaq üçün, habelə cəmiyyətin mühüm həyatı marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətil keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir.

4. Razılıq əldə olunmadığı halda minimum zəruri işlər (xidmətlər) müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, yaxud bələdiyyələr tərəfindən görülür.

Maddə 278. Tətilin maliyyələşdirilməsi

1. Tətilin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində fəaliyyət göstərən tətil fondu, digər müəssisələrin işçiləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatları isə həmrəylik fondları, qarşılıqlı yardım kassaları yarada bilərlər.

2. Fondların idarəçiliyi və istifadə edilməsi əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnaməyə uyğun olaraq həyata keçirilir. Bu fondlar vergilərdən azaddır.

3. Tətil fondunun vəsaitləri tətilçilərə yardımlar göstərilməsinə və tətillə əlaqədar digər məqsədlərə sərf oluna bilər.

4. Tətil başa çatdıqdan sonra fondların istifadəsiz qalmış vəsaitləri əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları orqanının müəyyən etdiyi məqsədlərə sərf olunur.

5. Qanunsuz tətillərin davam etdirilməsi nəticəsində işəgötürənə dəymiş ziyanın ödənilməsi məhkəmənin qərarı ilə tətıl fondunun vəsaitlərinə yönəldilə bilər.

6. Dövlət orqanlarının, vəzifəli şəxslərin və digər işəgötürənlərin hər hansı formada birbaşa və ya dolayısı ilə tətili maliyyələşdirmələri qadağandır.

Maddə 284. İşəgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması

1. İşəgötürən aşağıdakı hallarda işçilərini həmkarlar ittifaqları təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə müəssisəni bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər:

işəgötürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına açıq-aşkar uyğun olmadıqda;

qanunsuz elan olunmuş tətıl davam etdirildikdə;

onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətilin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

2. İşəgötürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərlə, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı, tətilin dayandırılıb işə başlanılması barədə razılığa nail olmaq üçün bütün imkanlarından istifadə etməlidir.

3. Lokautun elan edilməsi üçün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgötürən lokaut elan edərək müəssisəni müvəqqəti bağlaya bilər.

4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş hallardan başqa qalan hallarda, habelə dövlət mülkiyyətində olan və ya mülkiyyətinin yarısından çoxunda dövlətin payı olan müəssisələrin işəgötürəni tərəfindən lokautun elan edilməsi qadağandır.

Qeyd: Lokaut — kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi

işəgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv

tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və

əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən

müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.

Maddə 294. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar

1. Bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.

2. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır.

3. Əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər.

4. Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxardığı qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, həmin mübahisənin həlli üçün onlar məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Bu halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır.

Maddə 295. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətill etmək hüququ və qaydası

1. Pozulmuş hüququnun bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin, habelə kollektiv tələblərə aid olan müvafiq məsələnin həlli məqsədi ilə o, məhkəməyə müraciət etmədən və əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının icrasını tam və ya qismən bir ay müddətində müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətill edə bilər.

2. İşçi özünün fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətillinə əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının qoşulması çağırışı ilə çıxış etməməlidir. Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı işçinin tələblərinin əsaslı, qanuni və ədalətli olduğu qərarına gələrsə, müstəqil olaraq kollektiv tələblərini irəli sürə bilər.

3. İşçinin təkbaşına tətill etmək hüququnu hər hansı üsul və vasitə ilə işəgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırmasına, habelə belə tətillin keçirilməsinə mane olmasına yol verilmir.

4. Təkbaşına tətill edən işçinin hərəkətlərini əsassız və qanunsuz hesab edən işəgötürən məhkəməyə müraciət edə bilər.

5. Təkbaşına tətill edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işəgötürən onun əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz.

6. Tətill müddəti bitənədək işçi tətill dayandıraraq işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbaşına tətill müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edilə bilər.

7. Təkbaşına tətill edən işçinin tətill dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi bu Məcəllənin 283-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilə bilər.

8. Təkbaşına tətill edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

Maddə 309. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarət

1. İşçilərin və işəgötürənlərin əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarının və qanuni mənafelərinin təmin olunmasına ictimai nəzarəti «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq həmkarlar ittifaqları orqanları, habelə işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları tərəfindən həyata keçirilir.

2. İşəgötürən və əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının bu Məcəlləyə və digər normativ hüquqi aktlara əsaslanmış ictimai nəzarətinin həyata keçirilməsinə mane olunması, habelə onların qanuni və əsaslı tələblərinə əməl edilməməsi yolverilməzdir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 2-ci əlavə

İlin soyuq vaxtında açıq havada və ya isidilməyən örtülü binalarda, habelə isti havalarda işin dayandırılması və işçilərə fasilələrin verilməsi şərtləri

1. Havanın temperaturu 41 dərəcə Selsidən çox olan hava şəraitində açıq havada və sərinləşdirici qurğular olmayan örtülü binalarda, otaqlarda və digər iş yerlərində bütün növ işlərin görülməsi dayandırılır və işçilərə sərinləşmək üçün imkan yaradılmaqla fasilələr verilir.

2. Küləyin gücü 6 bal və daha artıq olduqda, quruda kranlarla görülmən bütün növ işlər dayandırılır.

3. Tikinti işləri görüldükdə aşağıdakı hallarda işlər dayandırılır:

3.1. küləyin gücü 2 baldan artıq olduqda — kranlar qurulması üzrə quraşdırma işləri;

3.2. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — qaldırıcıların quraşdırılması və sökülməsi işləri;

3.3. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda — taxta-şalban işi, habelə taxta-şalbanın sökülməsi;

3.4. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — daşınan taxta-şalbanın yerinin dəyişdirilməsi işləri.

4. Dənizdə işləyərkən aşağıdakı hallarda işlər dayandırılır:

4.1. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — ayrı-ayrı özüllərdə kran gəmiləri vasitəsilə görülmən tikinti-quraşdırma və sökmə işləri;

4.2. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — daimi dəniz özülləri və estakadayanı meydançaları yanındakı buxtalarda barjlara, kran gəmilərinə yükvurma və yükboşaltma işləri;

4.3. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda — qazma işləri aparılan quyularda alətlərin quyulardan qaldırılması ilə əlaqədar bütün işlər;

4.4. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda — daimi dəniz özüllərində istismar edilən quyularda işlər;

4.5. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda — daimi dəniz özüllərində estakadayanı meydançalarda quyuların əsaslı və cari yeraltı təmir işləri;

4.6. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda — özülün və ya estakadayanı meydançanın döşəməsi üstündəki işlər;

4.7. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda — özülün və ya estakadayanı meydançanın döşəməsi altındakı işlər;

4.8. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — qaynaq tikişinin aşağı vəziyyətdə qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.9. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — qaynaq tikişinin şaquli vəziyyətində qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.10. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — qaynaq tikişin tavan vəziyyətdə qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.11. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — ayrı-ayrı özüllərdə üzən vasitələr, qurğular olmadan tikinti-quraşdırma və sökmə işləri;

4.12. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — estakada tikən kranla quraşdırma işləri;

4.13. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — kopyor vasitəsilə dayaqlar vurulması işləri;

4.14. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — dəniz neft-mədən qurğularının sökülməsi işləri;

4.15. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — daimi dəniz özüllərində buruqların quraşdırılması, sökülməsi və dorların qaldırılması (endirməsi) işləri;

4.16. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — traversin sürgü qollarının, mancanaq dəzgahının asma kanatının təmiri və dəyişdirilməsi, buruqda və ya dorda diyircəklərin, kran-blokun dəyişdirilməsi, tali kanatının təchizatı, dərinlik ölçmələri və quyuların debitinin ölçülməsi işləri;

4.17. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — estakada meydançalarında quyuların cari və əsaslı təmiri üçün səyyar aqreqlərin dorlarının qaldırılması işləri;

4.18. küləyin gücü 10 baldan artıq olduqda — quyunun yuyulması işlərindən başqa buruqda bütün işlər.

5. Havanın temperaturu Selsi ilə mənfi 10 dərəcə və daha aşağı olduqda və eyni zamanda küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda açıq havada bütün növ işlər dayandırılır və ya işçilərə isinmək üçün fasilələr verilir.

6. İstehsalın fasiləsiz xarakterli olması ilə əlaqədar işi dayandıрмаğın qeyri-mümkün olduğu yerlərdə işin dayandırılması bir-birini əvəz edən növbələr müəyyən olunması ilə əvəz edilir. Növbələrin bir-birini əvəz etməsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən müəyyən olunur.

7. İlin soyuq vaxtında örtülü, lakin isidilməyən binalarda temperatur Selsi ilə müsbət 14 dərəcədən aşağı olduqda, işçilərə fasilələr verilir və ya iş dayandırılır.

8. İşlərin dayandırılması və isinmək üçün fasilələr verilməsi, habelə bu fasilələrin sayının və müddətinin müəyyən edilməsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatının birgə qərarı ilə həyata keçirilir.

* Bu sənəd tərəflərin iradəsindən asılı olaraq eyni hüquqi məna kəsb edən «Əmək müqaviləsi» və ya «Əmək kontraktı» formasında tərtib edilir.

Mətn 10.12.2015-ci il tarixdə yenilənib.