

## AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ<sup>[1]</sup>

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

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində:

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

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

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

### I bölmə Ümumi normalar Birinci fəsil Əsas müddəalar

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

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi:

bu Məcəllədən;

Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından;

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

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

#### Maddə 2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri

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

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

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

hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi;

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

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

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

#### Maddə 3. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları<sup>[2]</sup>

1. Mütəssisə — mülkiyyətçinin təşkilati-hüquqi formasından, adından və fəaliyyət növündən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq yaratdığı hüquqi şəxs, onun *və xarici hüquqi şəxsin* filiali, 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 mütəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə ~~hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan~~ fiziki şəxs.<sup>[3]</sup>

4. Əmək kollektivi — işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan, bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əmək, sosial, iqtisadi hüquqları birgə həyata keçirmək və qanuni mənafehlərini 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 mərkəzləşdirilmiş 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. Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiya məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş işçilərlə ilk dəfə əmək müqaviləsinin bağlanması elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən elektron qaydada təqdim olunan məlumatlar əsasında qeydiyyata alınır.*<sup>[4]</sup>

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.

#### **Maddə 4. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri**

1. Bu Məcəllə, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda (bundan sonra ismin müvafiq halında «müəssisələr»), eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sülarda Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir.<sup>[5]</sup>

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

3. Azərbaycan Respublikasının qanunlarında müəyyən edilmiş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi elmi müəssisə və təşkilatlar, ali təhsil müəssisələrinə şamil edilmir.<sup>[6]</sup>

4. Ələt azad iqtisadi zonasında əmək münasibətləri "Ələt azad iqtisadi zonası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tələblərinə uyğun olaraq tənzimlənir.<sup>[7]</sup>

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

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

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

#### **Maddə 6. Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər**

Aşağıdakı şəxslərə bu Məcəllə şamil edilmir:

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

#### **Maddə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi**

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

2. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək münasibətləri elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatına alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra yaranır.<sup>[8]</sup>

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

2-2. "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestrinə haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyalı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə əmək münasibətləri həmin Qanunla müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan yaranır.<sup>[9]</sup>

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

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

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

#### **Maddə 8. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş müddətlərin hesablanması qaydaları**

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

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

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

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

#### **İkinci fəsil**

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

#### **Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları**

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

- a) sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;
- b) əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək;
- c) iş vaxtında və ya iş vaxtından sonra qazanc əldə etmək məqsədi ilə qanunvericiliklə qadağan edilməyən, habelə əmək müqaviləsi üzrə tərəflərin öhdəliklərinə xələf gətirməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq;
- ç) həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;
- d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq;
- e) iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb etmək;
- ə) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə müvafiq əlavə əmək haqqının verilməsini tələb etmək;
- f) mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq;
- g) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;
- ğ) müvafiq peşələr (vəzifələr), istehsalatlar üzrə iş yerlərində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qısaltılmış iş vaxtında çalışmaq;
- h) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək;
- x) hər il bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş minimum müddətdən az olmayan ödənişli əsas məzuniyyətdən və müvafiq hallarda əlavə, sosial, ödənişsiz, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək;
- ı) peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq;
- İ) əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və sağlamlığına dəyən ziyanın ödənilməsinə tələb etmək;
- j) işəgötürən tərəfindən qanunla müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta, icbari tibbi sığorta, işsizlikdən sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunmaq, habelə hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək;<sup>[10]</sup>
- 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;<sup>[11]</sup>
- 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 qeydiyyatına alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını, habelə iş yerindən elektron qaydada arayışı real vaxt rejimində əldə etmək.<sup>[12]</sup>

## Maddə 10. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri

Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

- a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;
- b) əmək intizamına və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etmək;
- c) əməyin təhlükəsizliyi normalarına əməl etmək;
- ç) işəgötürənə vurduğu maddi ziyanı görə məsuliyyət daşımaq;
- d) dövlət sirrini, habelə işəgötürənin kommersiya sirrini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;
- e) iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafələrini pozmamaq;
- ə) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;
- f) əmək qanunvericiliyinin tələblərinə əməl etmək.

### Maddə 10-1. Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi<sup>[13]</sup>

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

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

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

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

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

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

## Maddə 11. İşəgötürənin əsas hüquqları

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

- a) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;
- b) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək;
- c) işçilərdən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərin, öhdəliklərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsini tələb etmək;
- ç) işgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işçini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkmək;
- d) işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək;
- e) işçilərin ona və ya mülkiyyətçiyə vurduğu maddi ziyanın ödənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər görmək;
- ə) bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etmək;
- f) əmək kollektivi ilə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu müqavilə üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;
- g) əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək.

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

## Maddə 12. İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri bunlardır:

- a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etmək;
- b) bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;
- c) əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydada pozmaq;
- ç) kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;
- d) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;
- e) işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;
- ə) işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək;
- f) işə qəbul, işdə irəli çəkmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərək cinsindən asılı olmayaraq işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq;

g) cinsindən asılı olmayaraq eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsəbiyyətə görə ayrı-seçkililiyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək;<sup>[14]</sup>

ğ) uşaqları onların həyatına, sağlamlığına və ya mənəviyyətinə təhlükə törədə bilən fəaliyyətə cəlb etməmək;<sup>[15]</sup>

h) əmək müqaviləsi bildirişini elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil etmək (bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci və 2-2-ci hissələri ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla);<sup>[16]</sup>

x) bu Məcəllə ilə işçiyə ödənilən bütün ödənişlərin "Nağdsız hesablaşmalar haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq ödənilməsinə təmin etmək;<sup>[17]</sup>

i) "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulan vəzifələrin həyata keçirilməsinə təmin etmək;<sup>[18]</sup>

j) "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq əlilliyi olan şəxslərin digər şəxslərlə bərabər səviyyədə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasına təmin etmək;<sup>[19]</sup>

j) işçilərin icbari tibbi sığortası üzrə sığorta haqlarının "Tibbi sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq vaxtında və tam həcmdə ödənilməsinə təmin etmək.<sup>[20]</sup>

2. İşçilərin hüquqlarını pozan, əmək müqaviləsi üzrə öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən, 15 yaşına çatmamış şəxsləri işə götürən, uşaqları onların həyatına, sağlamlığına və ya məənəviyyətinə təhlükə törədə bilən fəaliyyətə cəlb edən, qanunla pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olması qadağan edilən şəxslə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün əmək müqaviləsi bağlayan, habelə bu Məcəllənin tələblərinə əməl etməyən işəgötürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilir.<sup>[21]</sup>

### Maddə 13. Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüququnun tənzimlənməsi

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

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

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

4. İşəgötürənlər Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsinin 64-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, işə cəlb etmək istədikləri hər bir əcnəbi və vətəndaşlığı olmayan şəxs üçün həmin Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qayda və şərtlərlə iş icazəsi almalıdırlar.<sup>[22]</sup>

5. Əməkçi miqrantların əmək fəaliyyəti ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsində nəzərdə tutulmayan məsələlər bu Məcəllə ilə tənzimlənilir.<sup>[23]</sup>

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

### Maddə 14. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri

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

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

sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunmasını;

işçilərin və işəgötürənlərin hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasını;

işçilərin və işəgötürənlərin pozulmuş hüquqlarının bərpa olunmasını;

səlahiyyətləri çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsini;

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

2. Dövlət, iş qüvvəsindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VIII hissəsinə müvafiq olaraq işsizliyin aradan qaldırılması məqsədi ilə vətəndaşların peşəkarlıq səviyyəsini, əmək vərdişlərini, çoxillik təcrübəsini nəzərə almaqla müvafiq ixtisaslar, sənətlər, peşələr üzrə ölkədə mövcud olan işçi qüvvəsindən istifadə olunmadan xarici ölkələrdən əsassız olaraq mütəxəssislərin işə cəlb olunmasının qarşısının alınmasını, işsizlik, əhalinin məşğulluğu və miqrasiya məsələlərini tənzimləyir.

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

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

əməyin ödənilməsi, əmək münasibətləri, əməyin mühafizəsi, əmək ehtiyatlarından istifadə, əmək miqrasiyası, əhalinin sosial müdafiəsi, əlilliyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək işçilərin reabilitasiyası problemləri sahəsində dövlət siyasətini həyata keçirir;<sup>[24]</sup>

əmək münasibətləri sahəsində elektron xidmətləri elektron informasiya sistemi vasitəsilə həyata keçirir.<sup>[25]</sup>

### 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.<sup>[26]</sup>

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.<sup>[27]</sup>

6. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın *vəzifəli şəxslərinin* qərarlarından və göstərişlərindən *inzibati qaydada və (və ya) məhkəməyə şikayət verilə bilər.*<sup>[28]</sup>

7. *Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı elektron informasiya sisteminə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının real vaxt rejimində integrasiya olunmasını təmin etməlidir.*<sup>[29]</sup>

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

#### **Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi**

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

*İnsanın 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 məlumata malik olduqda bu məlumatı açıqlamamalıdır.*<sup>[30]</sup>

*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.*<sup>[31]</sup>

*Əhliyyəti olan şəxsin səhhətinin peşə vəzifələrini yerinə yetirməsinə mane olduğu, yaxud başqa şəxslərin səhhəti və əmək təhlükəsizliyi üçün təhlükə törətdiyi hallar istisna olmaqla, onunla əlillik səbəbindən əmək müqaviləsinə bağlamaqdan, işdə irəli çəkməkdən imtina edilməsinə, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə və öz razılığı olmadan başqa işə (peşəyə, vəzifəyə) keçirilməsinə yol verilmir.*<sup>[32]</sup>

2. Qadınlara, *əlilliyi olan şəxslərə*, 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.<sup>[33]</sup>

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

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

#### **Maddə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi**

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

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

#### **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.

### **II bölmə**

#### **Kollektiv müqavilə və saziş**

#### **Üçüncü fəsil**

#### **Kollektiv müqavilə və sazişin bağlanması ümumi qaydaları**

#### **Maddə 22. Kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri**

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

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

#### **Maddə 23. Kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanmasına, onlara dəyişikliklər edilməsinə və icrasına müdaxilənin yolverilməzliyi**

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

#### **Maddə 24. Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin məcburiliyi**

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

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

### **Dördüncü fəsil**

#### **Kollektiv danışıqlar**

#### **Maddə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ<sup>[34]</sup>**

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

2. *Danışıqlara başlamaq üçün yazılı təklif alan tərəf 10 təqvim günü ərzində danışıqğa başlamalı və kollektiv danışıqların aparılması təşəbbüsü ilə çıxış edən tərəfə danışıqlarda onun tərəfindən iştirak edəcək nümayəndələr barədə məlumat təqdim etməklə cavab göndərməlidir. Kollektiv danışıqların aparılması təşəbbüsü ilə çıxış edən tərəfin qeyd edilən cavab məktubunu aldığı gündən sonrakı gün kollektiv danışıqların başlanması günü sayılır.*<sup>[35]</sup>

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 qaçırmağa 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. <sup>[36]</sup>

#### **Maddə 26. Kollektiv danışıqların aparılması qaydası**

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

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

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

4. Komissiyanın tələbi ilə tərəflər, kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları, alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.

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

#### **Maddə 27. Kollektiv danışıqların iştirakçlarına verilən təminatlar**

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

2. Kollektiv danışıqlarla əlaqədar xərclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir.

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

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

### **Beşinci fəsil**

#### **Kollektiv müqavilə**

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

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

2. Müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadığı danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında qərarı əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfrans) 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.* <sup>[37]</sup>

#### **Maddə 29. Kollektiv müqavilənin tərəfləri**

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

#### **Maddə 30. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanmasının qaydaları**

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

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

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

4. İşəgötürən, kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verilməsi üçün mövcud olan bütün imkanlardan (daxili rabitə və məlumat, surətçixaran, 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; <sup>[38]</sup>
  - 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;
  - 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;* <sup>[39]</sup>
  - 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;* <sup>[40]</sup>
  - 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.* <sup>[41]</sup>
3. Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən bu Məcəllədə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər.
4. Bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddəaların kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

### Maddə 32. Kollektiv müqavilənin qüvvəsi

1. Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.
2. Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir.
3. Müəyyən olunmuş müddət qurtarıqdan sonra kollektiv müqavilə, yenisi bağlananaqədər, lakin ən çoxu üç il müddətədək qüvvədə olur. <sup>[42]</sup>
4. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, *işəgötürənlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi*, eləcə də həmkarlar ittifaqları təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi və ya *fəaliyyətinin dayandırılması* kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olmur. <sup>[43]</sup>
5. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır. Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlki qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlara 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 təşkilətmə* müddəti ərzində qüvvədə olur. <sup>[44]</sup>
7. Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.

### Maddə 33. Kollektiv müqaviləyə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi

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

### Maddə 34. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət

1. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarəti tərəflər və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir. Nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir.
2. Tərəflər kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsi haqqında müqavilədə nəzərdə tutulmuş müddətdə, lakin ildə bir dəfədən az olmayaraq, əmək kollektivinə hesabat verməlidirlər.

## Altıncı fəsil

### Kollektiv saziş

#### Maddə 35. Kollektiv sazişin növləri

Münasibətlərin tənzimlənməsi sahəsindən asılı olaraq aşağıdakı kollektiv sazişlər bağlanıla bilər:

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

#### Maddə 36. Kollektiv sazişin tərəfləri

1. Kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlanıla bilər:

- a) Baş kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və həmkarlar ittifaqlarının *ümumölkə (ölkə)* birliyi arasında; <sup>145</sup>
  - 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 işgötürənlərin 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 sayılı 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 çatanaqədər 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 göndərilməlidir.

#### Maddə 38. Kollektiv sazişin məzmunu

1. Kollektiv sazişin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.
2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:
  - a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;
  - b) orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;
  - c) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;
  - ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərtilə) məbləğinin müəyyən edilməsi;
  - d) əməyin mühafizəsi üzrə zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi;
  - e) daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;
  - ə) məşğulluğa kömək göstərilməsi;
  - f) təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf etdirilməsi;
  - g) müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;
  - ğ) tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;
  - h) ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi;
  - x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılan hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;
  - 1) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;
  - ı) *əlilliyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək işçilərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması;* <sup>146</sup>
  - j) əmək intizamının təmin edilməsi.

#### Maddə 39. Kollektiv sazişin qüvvəsi

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

#### **Maddə 40. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qaydası**

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

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

#### **Maddə 41. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət**

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

### **III bölmə**

#### **Əmək müqaviləsi**

##### **Yeddinci fəsil**

#### **Əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydası**

#### **Maddə 42. Əmək müqaviləsinin tərəfləri**

1. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. *Əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.*<sup>[47]</sup>
2. Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgötürən, digəri isə işçidir.
3. On beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxslə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz.
4. Tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs işəgötürən ola bilməz.

#### **Maddə 43. Əmək müqaviləsinin məzmunu**

1. Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.
2. Əmək müqaviləsində mütləq aşağıdakı əsas şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir:
  - a) işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriya və nömrəsi, pin kodu, verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı;<sup>[48]</sup>
  - b) işəgötürən hüquqi şəxs olduqda onun adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), hüquqi ünvanı, fiziki şəxs olduqda onun adı, soyadı, atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN), ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, seriyası, nömrəsi, pin kodu və ya fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN), verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı;<sup>[49]</sup>
  - c) işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi);
  - ç) əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;
  - d) əmək müqaviləsinin müddəti;
  - e) işçinin əmək funksiyası;
  - ə) işçinin əmək şəraitinin şərtləri — iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, məcburi dövlət sosial sığorta və digər icbari sığorta olunması;<sup>[50]</sup>
  - f) tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;
  - g) işçiyə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı rehabilitasiya və peşəkar-təbii məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilməsi üçün şəraitin yaradılması;<sup>[51]</sup>
  - ğ) ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla, işçinin dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN);
  - h) işçinin iş yerinin əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeyd.<sup>[52]</sup>
  - x) tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.
3. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək bu Məcəllə ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.
4. Bu Məcəllədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

#### **Maddə 44. Əmək müqaviləsinin forması**

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

#### **Maddə 45. Əmək müqaviləsinin müddəti**

1. Əmək müqaviləsi müddətsiz və ya müddətli bağlanılır. Müddətli əmək müqaviləsi tərəflərin razılaşdığı müddətə bağlanılır.<sup>[53]</sup>

2. Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab edilir.

3. Müddətli müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz.

4. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda, *bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla*, əmək müqaviləsi müddətli müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.<sup>[54]</sup>

5. Müddətli əmək müqaviləsi fasiləsiz olaraq 5 ildən artıq müddətə davam edərsə, müddətsiz əmək müqaviləsi hesab edilir.<sup>[55]</sup>

#### **Maddə 46. Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası**

1. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 54-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtləri, habelə tərəflərin razılaşdıqları əlavə şərtləri, işçinin əmək funksiyası və tərəflərin öhdəlikləri göstərilməklə fərdi qaydada bağlanılır.

2. Əmək müqaviləsi kollektiv qaydada da bağlanıla bilər. Müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (tikinti-təmir, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkin-biçin, heyvandarlıq işləri) iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektiv halında həyata keçirilməklə əmək müqaviləsinin bağlanması kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər, işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir.

3. Kollektiv əmək müqaviləsi bağlanılan hallarda işəgötürən kollektivin hər bir üzvü qarşısında bu Məcəllə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini yerinə yetirməlidir. Kollektiv əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və müəyyən edilmiş qaydada xitam verilir.

4. Əmək müqaviləsi on beş yaşına çatmış fiziki şəxslərlə bağlanıla bilər. 15 yaşına çatmamış şəxslərlə bağlanılan əmək müqaviləsi *etibarsız sayılır və belə müqaviləni bağlayan işəgötürən bu Məcəllənin 312-ci maddəsinə uyğun olaraq inzibati məsuliyyətə cəlb edilir*. On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən (qəyyumlarından) birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır.<sup>[56]</sup>

5. Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi *həmin şərtin (şərtlərin) daxil edildiyi tarixdən asılı olmayaraq* bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur.<sup>[57]</sup>

6. Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin razılığı ilə edilir. Razılaşdırılmış dəyişikliklər əmək müqaviləsinə daxil edilir. Həcmca çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib edilir, yaxud həmin dəyişikliklər ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənirlər.

#### **Maddə 47. Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar**

*Aşağıdakı hallarda əmək müqaviləsi müəyyən müddətə bağlanıla bilər:*<sup>[58]</sup>

a) işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxılmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işçi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;

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

c) işin həcminin və davamiyyətinin qısamüddətli olduğu təmir-tikinti, quraşdırma, yeni texnologiyanın tətbiqi və mənimlənməsi, təcrübə-sınaq işlərinin aparılması və bu qəbildən olan digər işlərin görüldüyü hallarda;<sup>[59]</sup>

ç) müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliliyi baxımından işçinin əmək və peşə vərdişlərinin mənimlənməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkeçmə, *rezidentura* dövrləri) hallarda;<sup>[60]</sup>

d) işçinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına *çatdıqda* işləmək istəyi olduğu hallarda;<sup>[61]</sup>

e) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının *müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)* göndərişi ilə haqqı ödənilən ictimai işlər görülmərkən;<sup>[62]</sup>

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

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

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

ğ) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

#### **Maddə 48. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər**

1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçi əmək kitabçası, habelə şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi və *dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla)* təqdim edir.<sup>[63]</sup>

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

3. Məcburi köçkün, *onlara bərabər tutulan şəxs* və ya qaçqın statusu olan, habelə Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlanıla bilər.<sup>[64]</sup>

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

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

*Şəxslər insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan şəxslərin işləməsinə yol verilməyən peşələrə və vəzifələrə qəbul edilərkən insanın immun çatışmazlığı virusuna mütləq tibbi müayinədən, işlədiyi müddətdə isə vaxtaşırı həmin müayinədən keçməlidirlər.<sup>[65]</sup>*

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

#### **Maddə 49. Əmək müqaviləsinin hüquqi qüvvəyə minməsi<sup>[66]</sup>**

1. Bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi və bu maddənin 1-2-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.<sup>[67]</sup>

1-2. "Hüquqi şəxslərin dövlət qeydiyyatı və dövlət reyestri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq yerli investisiyali məhdud məsuliyyətli cəmiyyətin elektron dövlət qeydiyyatına alınması üçün ərizədə qeyd olunmuş şəxslərlə ilk dəfə bağlanmış əmək müqaviləsi həmin Qanunla müəyyən olunmuş qaydada dövlət qeydiyyatı haqqında şəhadətnamə, dövlət reyestrindən çıxarış və nizamnamə cəmiyyətin elektron kabinetinə göndərildiyi andan hüquqi qüvvəyə minir.<sup>[68]</sup>

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

2-2. Bu maddənin 1-2-ci hissəsi ilə müəyyən olunmuş hallarda elektron informasiya sistemində müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən daxil edilmiş əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınması barədə 1 iş günündən gec olmayaraq sistem vasitəsilə işəgötürənə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) elektron qaydada məlumat göndərilir.<sup>[69]</sup>

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 qeydiyyatı alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir.

4. Əmək müqaviləsi bildirişinin forması və onun elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilməsi qaydaları, əmək müqaviləsi bildirişinin qeydiyyatı alınması ilə bağlı işəgötürənə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) göndərilən məlumat forması, habelə qeydiyyatı alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını real vaxt rejimində əldə etməklə bağlı qaydalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.<sup>[70]</sup>

#### **Maddə 50. Müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi**

1. Yerinə yetiriləsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq bəzi vəzifələri tutmaq üçün işəgötürən müəyyən olunmuş qaydada müsabiqə elan edə bilər.

2. Müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması *elmi müəssisə və təşkilatlar və təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir. İşçilərin elan olunmuş müsabiqədə bərabərhüquqlu iştirakı təmin edilməlidir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.*<sup>[71]</sup>

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

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

5. Müvafiq vəzifəni tutmaq üçün elan olunmuş müsabiqənin qalibi ilə işəgötürən *müəyyən edilmiş qaydada* müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlayır.<sup>[72]</sup>

6. Müsabiqə yolu ilə vəzifəni tutmuş işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, habelə onların digər əmək münasibətləri heç bir istisnaya yol verilmədən yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada tənzim edilir.

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

#### **Maddə 51. Sınaq müddəti**

1. Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir.

2. Sınaq müddəti işçinin faktiki olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir.

3. Sınaq müddəti göstərilməyən əmək müqaviləsi sınaq müəyyən edilmədən bağlanmış hesab olunur.

#### **Maddə 52. Sınaq müddəti müəyyən edilməyən hallar**

Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəti:

yaşı 18-dən az olan şəxslərlə;

müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlarla;

hamıla və ya yaşına çatmayan uşağı elan qaydalarına, habelə iş vaxtında uşağı tərk etməkdən qorunmaq üçün...

*təhsil müəssisələrini bitirdiyi ildə ixtisası (peşəsi) üzrə ilk dəfə işə götürülən şəxslərə;  
ödənişli seçkilərinə vəzifəyə seçilmiş şəxslərə;  
iki ay müddətində əmək müqaviləsi bağlanmış şəxslərə;  
tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir. [73]*

#### **Maddə 53. İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydası**

1. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri digərinə üç gün əvvəl yazılı xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini poza bilər.
2. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri əmək müqaviləsinin xitamını tələb etməyibsə, işçi sınaqdan çıxmış hesab edilir. İşçi sınaqdan çıxmış hesab ediləndən etibarən əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla xitam verilə bilər.
3. Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir.
4. Sınaq müddətində özünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin əsaslandırılmış əmri ilə xitam verilə bilər.

### **Səkkizinci fəsil**

#### **Əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların tətbiqini tənzimləyən hüquq normaları**

#### **Maddə 54. Əmək şəraitinin təmin edilməsi**

1. İşçilər tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən aşağıdakı əmək şəraitini təmin etməlidir: peşə (vəzifə) adlarının, ixtisasların, əməyin ödənilməsi dərəcələrinin müəyyən edilməsi; əməyə görə haqqın miqdarının müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi; əmək normaları və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi; sanitariya və gigiyena normalarına, əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə isə həmçinin "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq müəyyən edilən iş yerlərinin standartlarına cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması; [74]  
əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik normalarının gözlənilməsi;  
əmək funksiyasının bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətindən artıq olmayan iş vaxtında yerinə yetirilməsini; bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş istirahət vaxtından, məzuniyyətlərdən istifadə olunmasını;  
işçilərin qanunla müəyyən olunmuş məcburi dövlət sosial sığorta və digər icbari sığorta edilməsini; [75]  
işçilərə əmək funksiyasının icrası üçün zəruri olan avadanlıqların, materialların, alətlərin, texniki və digər sənədlərin vaxtında verilməsi və onların lazımı keyfiyyətdə olması;  
insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan işçi ilə məsləhətləşmə aparmaqla onun üçün münasib iş şəraitinin (xüsusi avadanlıqlarla təminat, istirahət fasilələri üçün imkanlar və tibbi müayinələr üçün icazələrin verilməsi və s.) yaradılması; [76]  
əmək müqavilələrində, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan şərtləri. [77]
2. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hallar istisna edilməklə əmək şəraitinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

#### **Maddə 55. Əmək şəraitinin əlavə şərtləri**

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkan hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaltılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə heç bir norma ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtləri müəyyən edə bilər. Bu əlavə şərtlərin dairəsi, qüvvədə olma müddəti və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişdirilməsi tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

#### **Maddə 56. Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi**

1. İstehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir.
2. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini (bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən başqa) dəyişdirməzdən əvvəl işçini yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı) ilə xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə keçirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər.
3. Bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz.
4. Azı 50 nəfər işçi çalışdırılan müəssisədə işçilərin ümumi sayının on faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən bunun hansı məqsədlə edilməsi əsaslandırılmaqda işəgötürən müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma) rəsmi məlumat verməlidir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) həmin tədbirlərin əsaslı və qanunauyğun həyata keçirilməsini araşdırıb səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görə bilər. [78]

#### **Maddə 57. İşçinin əmək funksiyası**

1. İşəgötürən işçinin əmək funksiyasının — əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan, bir və ya bir neçə vəzifə, ixtisas, yaxud peşə üzrə yerinə yetirməli olduğu müvafiq işin və ya göstərməli olduğu xidmətin dairəsini dəqiq və birmənalı müəyyən etməlidir.
2. Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfəsilatı ilə göstərilir.
3. Əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin azaldılmasına və ya artırılmasına yol verilmir.
4. Əgər müəyyən səbəblərdən işəgötürən göstərilən işlərlə işçini təmin edə bilmədiyinə görə ona peşə-ixtisas dərəcəsinə uyğun olan başqa iş verəcəksə, işçi həmin işləri yerinə yetirməkdən yalnız orta əmək haqqı saxlanılmadıqda imtina edə bilər.

#### **Maddə 58. Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi**

1. Əmək müqaviləsinin şərtləri imkan verdiyi hallarda işçi əsas iş yeri üzrə müəyyən olunmuş iş vaxtından sonra həm əsas iş yerində, həm də əvəzçilik qaydasında əmək müqaviləsi bağlayaraq *başqa iş yerlərində* də əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Bu zaman əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi bağlanan iş yeri işçinin əlavə iş yeri, *əmək kitabçası saxlanılan yer isə əsas iş yeri* sayılır. *Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi əmək kitabçası təqdim edilmədən bağlanılır.* [79]
2. Əvəzçilik üzrə iş vaxtının müddəti bu Məcəllənin 89-cu maddəsi ilə müəyyən edilmiş normanın yarısından çox olmamaqla tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.
3. İş vaxtından sonra əvəzçilik üzrə əlavə iş yerlərində işləməyə əsas iş yeri üzrə işəgötürənin razılığı tələb edilmir. İş vaxtı ərzində isə əvəzçilik üzrə işləməyə işəgötürənin razılığı ilə yol verilir. Əvəzçilik üzrə əmək şəraitinin şərtlərini, əmək funksiyasının həcmi əlavə iş yerinin işəgötürəni ilə əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflərin özləri müəyyən edirlər. [80]
4. Əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə əmək fəaliyyəti göstərən işçilərə bu maddənin beşinci və altıncı hissələrində göstərilən hallar istisna olunmaqla heç bir məhdudiyət qoyulmadan əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş bütün normalar, qaydalar və müddəalar şamil edilir.
5. Əgər işçi əsas iş yerində zərərli, təhlükəli və insanın sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan əmək şəraitində işləyirsə, onda onun eyni əmək şəraitli əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə çalışması yolverilməzdir.
6. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əvəzçilik qaydasında əlavə iş yerində çalışmalarına yalnız onların həm əsas, həm də əlavə iş yerində gündəlik iş vaxtının cəmi bu Məcəllənin 91-ci maddəsində onlar üçün nəzərdə tutulmuş qısaltdılmış iş vaxtından çox olmadıqda, yol verilir.
7. Bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda dövlət hakimiyyəti orqanlarının müvafiq vəzifəli şəxslərinə bu maddədə nəzərdə tutulan əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi bağlayaraq əlavə iş yerində işləmək hüququ şamil olunmur.

#### **Maddə 59. Başqa işə keçirmə**

İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək, başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin *əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməklə və ya yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla* yol verilir. [81]

#### **Maddə 60. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirmə**

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

#### **Maddə 61. Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası**

1. Müəyyən səbəbdən iş yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir. Bu zaman əmək haqqı bu Məcəllənin 162-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydada ödənilir. [82]
2. Boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasının həvalə edilməsinə işçinin razılığı ilə yol verilir. Əgər işçi eyni zamanda həm özünün, həm də əvəz etdiyi boş vəzifə üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirirsə, onda ona boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ödənilməlidir.
3. Boş vəzifə üzrə işçiyə üç aydan çox olmayan müddətə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi həvalə edilə bilər. Bu müddət bitdikdən sonra ya əvəzedici işçi onun razılığı ilə həmin vəzifəyə keçirilir, ya hər iki vəzifə birləşdirilərək əvəzedici işçinin əmək funksiyasının genişləndirilməsi ilə əlaqədar yeni əmək müqaviləsi bağlanılır, ya da boş vəzifəyə yeni işçi götürülür.
4. *Əgər boş vəzifə üzrə əmək funksiyası boş olmayan vəzifə üzrə əmək funksiyası ilə eyni xarakterlidirsə, həmin boş olmayan vəzifəni tutan işçi onun razılığı ilə öz vəzifəsində qalmaqla həmçinin belə boş vəzifəyə təyin edilə bilər. Bu zaman işçiyə boş vəzifə üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ödənilir.* [83]

#### **Maddə 62. İşçinin işdən kənar edilməsi**

1. İşəgötürən aşağıdakı hallarda mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə işçini müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər:
  - a) işçi alkoqollu içkilər, *narkotik vasitələr və psixotrop*, toksik və digər zərərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda; [84]
  - b) bu Məcəllənin 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə;
  - c) iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati *xətalrı* və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə; [85]

c) 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. <sup>186]</sup>

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

3. İşdən kənar edilən vaxt ərzində işçiyə əmək haqqı verilmir. *Üzrlü səbəbdən icbari ilkin və ya vaxtaşırı tibbi müayinədən keçməyən işçilər işdən kənarlaşdırıldıqda, onlara işdən kənar edildiyi vaxt ərzində boşdayanma qaydasında əməkhaqqı ödənilir.* <sup>187]</sup>

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

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

### **Maddə 63. Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi**

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

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

3. Mülkiyyətçinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüquqdan sui-istifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarıqlarını, mülkiyyətçinin sahibkarlıq fəaliyyətinə xələf gətirə bilən sərəhsizliklərini 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.

## **Doqquzuncu fəsil**

### **İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini tənzimləyən hüquq normaları**

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

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

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

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

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

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

2. Yalnız müvafiq iş yerində azı bir il çalışan işçilər attestasiyadan keçirilə bilər. Hər bir işçi üç ildə, *elmi işçilər isə beş ildə* bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər. <sup>188]</sup>

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 üzvləri ola bilməz.

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

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



5-1. *Korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumat vermiş işçi attestasiyadan keçirildikdə, idarə, müəssisə və ya təşkilatın korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumatların verilməsi üçün müəyyən edilən müvafiq vəzifəli şəxsi və ya struktur bölməsinin nümayəndəsi attestasiya komissiyasının iclasında iştirak etməlidir.*<sup>[89]</sup>

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

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

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

*Qeyd: Bu Məcəllənin 65-ci maddəsinin 5-1-ci hissəsində və 187-ci maddəsinin 4-cü hissəsində "idarə, müəssisə və ya təşkilat" dedikdə, dövlət və bələdiyyə orqanlarının, dövlət və ya bələdiyyə mülkiyyətində olan və ya paylarının (səhmlərinin) nəzarət zərfi dövlətə və ya bələdiyyəyə məxsus olan hüquqi şəxslər və büdcə təşkilatları başa düşülməlidir.*<sup>[90]</sup>

#### **Maddə 66. Attestasiya olunmayan işçilər**

Aşağıdakı işçilərin attestasiyası keçirilmir:

vətonin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış və əlilliyi müəyyən edilmiş işçilər;<sup>[91]</sup>

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

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

hamilə qadınlar;

uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar (uşağını təkbaşına böyüdən kişilər);<sup>[92]</sup>

yaşı 18-dən az olan işçilər;

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

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

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

*Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilər;*<sup>[93]</sup>

*Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilçilərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilçilər.*<sup>[94]</sup>

#### **Maddə 67. İşçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin tənzimlənməsi**

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

2. İşəgötürən attestasiya komissiyasının tövsiyyəsini nəzərə alaraq işçinin razılığı ilə onu başqa müvafiq vəzifəyə (peşəyə) keçirə bilər.

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

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

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

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

#### **Maddə 67-1. Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılması**<sup>[95]</sup>

1. *Azərbaycan Respublikasında praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədi ilə həmin işçilər "Əhəlinin sağlamlığının qorunması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulmuş qaydada sertifikatlaşdırılmalı və sertifikatlaşdırılmalıdır. Sertifikatlaşdırılmalı və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərə onların fəaliyyət sahəsinə bilavasitə aid olmayan sualların verilməsi, habelə onların siyasi baxışlarına və etiqadına görə qiymətləndirilməsi yolverilməzdir.*<sup>[96]</sup>

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

3. *Ali və orta ixtisas tibb təhsil müəssisələrini, o cümlədən rezidenturayı bitirmiş şəxslər qanunvericiliyə uyğun olaraq təhsilini təsdiq edən sənədin verdiyi, ixtisasını qanunvericiliyə uyğun olaraq dəyişdirmiş səhiyyə mütəxəssisləri yeni ixtisasını təsdiq edən sənədin verdiyi gündən beş il müddətində sertifikatlaşdırılmalıdır.*

4. *Sertifikatlaşdırılmalı və ya əczaçılıq fəaliyyətinə buraxılmasına yol verilmir.*

5. *Sertifikatlaşdırılmalı "Əhəlinin sağlamlığının qorunması haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq təkrarən keçməyən işçinin praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyətinə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi üçün əsasdır.*<sup>[97]</sup>

**Maddə 67-2. Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilçilərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilçilərin sertifikatlaşdırılması**<sup>[98]</sup>

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

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

3. İlk dəfə işə qəbul olunanlar beş il müddətində, eləcə də azı üç dəfə sertifikatlaşdırmadan keçmiş şəxslər sertifikatlaşdırılmaya cəlb edilmirlər.

4. "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq sertifikatlaşdırmadan təkrar keçməyən işçinin pedaqoji fəaliyyətə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "c" bəndinə müvafiq olaraq işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsi üçün əsasdır. <sup>[99]</sup>

## Onuncu fəsil

### Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları və qaydaları

#### Maddə 68. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

1. Əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada xitam verilə bilər.

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:

a) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;

b) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;

c) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;

ç) müəssisənin mülikiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar (bu Məcəllənin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər);

d) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;

e) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar.

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

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

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

3. İşçi yaşa, əlilliyə görə əmək pensiyasına çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər. <sup>[100]</sup>

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

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

6. İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgötürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək bu maddənin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir.

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

#### Maddə 70. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları

Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:

a) müəssisə ləğv edildikdə;

b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;

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

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

d) sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda; <sup>[101]</sup>

e) dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda. <sup>[102]</sup>

**Qeyd:** Bu maddənin «c» bəndində «səlahiyyətli orqan» dedikdə, işçilərin ixtisasa, peşə dərəcəsinə, təcrübəsinə, peşəkarlıq səviyyəsinə görə tutduğu vəzifəyə uyğun olduğunu müəyyən etmək məqsədi ilə yaradılan və müvafiq səlahiyyətlərə malik olan attestasiya komissiyası, Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində) işləyən təhsilverənlərin və praktik tibb və ya əczaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılması hərəkatına keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqan başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir. <sup>[103]</sup>

#### Maddə 71. Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən ləğv edilərkən görülməli tədbirlər <sup>[104]</sup>

1. İşçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisarı həyata keçirilərkən, o cümlədən işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edilərkən işəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş tədbirlər görür.<sup>[105]</sup>

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

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

#### **Maddə 72. Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar**

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

- a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;
- b) alkoqollu içkilər, *narkotik vasitələr və psixotrop*, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;<sup>[106]</sup>
- c) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiyə maddi ziyan vurməsi;
- ç) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;
- d) qəsdən istehsal, kommərsiya və ya dövlət sirrinin yayılması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi;
- e) əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində işəgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirməsi;
- ə) əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozması;
- f) iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati *xətalara* və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi.<sup>[107]</sup>

#### **Maddə 73. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası**

1. Müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardıqda xitam verilir. *Bu Məcəllənin 45-ci maddəsinin beşinci hissəsi nəzərə alınmaqla, müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtardıqda əmək münasibətləri davam etdirilsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən heç biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmirsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab olunur.*<sup>[108]</sup>

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

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

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

- a) işçi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;
- b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işçinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda.
- c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;
- ç) *İşçinin nəqliyyat vasitəsini idarə etmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ömürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;*<sup>[109]</sup>
- 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;*<sup>[110]</sup>
- f) *qanunla pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olması qadağan edilmiş şəxsə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün əmək müqaviləsinin bağlandığı aşkar edildikdə.*<sup>[111]</sup>

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.<sup>[112]</sup>

**Qeyd:** Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının *müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)* rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının *müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)* qərarı ilə işçiyə *əlillik dərəcəsi 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 müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınır.<sup>[113]</sup>*

#### **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 həcmində azalma ilə əlaqədar müəyyən dövr keçdikdən sonra işçi ilə hökmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgötürən yazılı formada məcburi öhdəlik götürdükdə;
  - d) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.
3. Tərəflər əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədi ilə bu maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallardan işçinin əmək şəraitinə uyğun olanını əmək müqaviləsinə hökmən daxil etməlidirlər.
4. Əmək müqaviləsinə ona xitam verilməsi barədə tərəflərin nəzərdə tutduqları hallar bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmamalıdır.
5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair tərəflər onların şəraf və ləyaqətini alqaldan, bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmağa yönəldilən şərtlər müəyyən edə bilməzlər.

#### **Maddə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdıran şərtlər**

1. İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər.
2. Əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

### **On birinci fəsil**

#### **Əmək müqavilələrinə xitam verilməyə işçilərin təminatları**

#### **Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilməyə işçilərin təminatları**

*1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya statları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir.<sup>[114]</sup>*

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

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

3. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin "a" və "b" bəndləri ilə ləğv edilərkən işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə işdən çıxarma müavinəti ödənilir.<sup>[115]</sup>

*bir ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqı miqdarında;  
bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında;  
beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında;  
on ildən çox əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında.*

4. İşəgötürən işçinin razılığı ilə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş azı iki təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,5 misli, azı dörd təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,9 misli, azı altı təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 1,4 misli, azı doqquz təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 2 misli və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqından az olmamaqla əməkhaqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bu halda xəbərdarlıq müddəti ərzində əmək müqaviləsinə xitam verilməmiş işçilərə bu hissənin birinci cümləsində nəzərdə tutulmuş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə verilən ödəniş xəbərdarlıq müddətinin ötmüş hissəsinə mütənəsib olaraq azaldılır.<sup>[116]</sup>

5. Bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatdan alınmış şəxslərə verilir. Bu ödəmələr işəgötürən, müəssisə ləğv edildikdə isə onun əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ödənilməlidir. Bu qayda bu maddənin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulan halda şamil olunmur.<sup>[117]</sup>

6. Kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində işçilərin işə düzəldiyi dövr ərzində daha uzun müddətə orta əməkhaqqının saxlanması, habelə bu maddənin üçüncü, dördüncü və yeddinci hissələrində göstərilən ödəmələrin daha yüksək məbləğdə verilməsi nəzərdə tutula bilər.<sup>[118]</sup>

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 edəninin vərasələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir. *Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.* [119]

8. *İşəgötürənlər iş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasından olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəlmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.* [120]

9. *Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müəssisənin ləğvi istisna olmaqla, işçinin müddətli həqiqi hərbi xidmətdə olduğu müddət ərzində mülkiyyət növündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisədə iş yeri və vəzifəsi saxlanılır. Müddətli həqiqi hərbi xidmətə çağırılanadək müvafiq müəssisədə işləmiş şəxslər, hərbi xidmətdən buraxıldıqdan ən gec 60 təqvim günü keçənədək həmin müəssisədə əvvəlki və ya buna bərabər vəzifəyə (peşəyə) qayıtmaq hüququna malikdirlər.* [121]

#### **Maddə 78. İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər**

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

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

- səhid ailəsinin üzvlərinə;
- müharibə iştirakçılarına;
- əsgər və zabitlərin arvadına (ərinə);
- öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;
- həmin müəssisədə *istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslərə*; [122]
- xüsusi məcburi köçkün *onlara bərabər tutulan şəxs* və qaçqın statusu olan şəxslərə; [123]
- kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

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

1. İşəgötürən tərəfindən:

hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların, *üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin*; [124]

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*; [125]

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

*öhdəsində sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək və ya I dərəcə əlilliyi olan ailə üzvü olan işçilərin*; [126]

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

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

3. *Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olmaqla, müddətindən asılı olmayaraq, reabilitasiya müəssisəsində və digər reabilitasiya subyektlərində müalicə keçən əlilliyi olan şəxslərlə, həmçinin "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 24.1-ci maddəsində göstərilən işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsinə yol verilmir.* [127]

#### **Maddə 80. Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılışmalar [128]**

1. *Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və ç) 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.* [129]

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

### **On ikinci fəsil**

#### **Əmək müqavilələrinin bağlanması, şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamının sənədləşdirilməsi qaydaları**

#### **Maddə 81. Əmək müqavilələri bağlanmasının sənədləşdirilməsi**

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

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

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

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

## **Maddə 83. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydası**

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

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

## **Maddə 84. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmrin məzmunu**

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

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

işçinin adı, atasının adı və soyadı;

əmək müqaviləsi üzrə işçinin vəzifəsinin (peşəsinin) adı;

əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsası;

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

əmək müqaviləsi ləğv edilən gün, ay və il;

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

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

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

## **Maddə 85. Əmək müqavilələrinin sənədləşdirilməsinin uçotu qaydaları**

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

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

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

## **Maddə 86. Əmək müqavilələrinin və əmrlərin saxlanılmasının təmin edilməsi**

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

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

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

## **Maddə 87. İşçilərin əmək fəaliyyəti haqqında və müvafiq ödəncələrinin haqq-hesab sənədləri**

1. İşçinin əmək fəaliyyəti haqqında sənəd əmək kitabçası hesab edilir. İşçinin əmək fəaliyyəti haqqında sənəddə onun əmək stajı haqqında — işə girdiyi gün, ay, il, işlədiyi peşəsi (vəzifəsi), işdən çıxarılmanın əsası, günü, ayı və ili barədə qeydlər göstərilir. *Ailə kəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən sənəd bələdiyyələr tərəfindən verilən vəsiqə hesab edilir.* <sup>[130]</sup>

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

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

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

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

6. Xarici ölkədə işləmiş Azərbaycan Respublikası vətəndaşının əmək kitabçasında onun xarici ölkədəki əmək fəaliyyəti ilə bağlı qeydlər xarici işəgötürənlə bağladığı əmək müqaviləsi və məcburi dövlət sığortasının həyata keçirildiyini təsdiq edən sənəd əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən aparılır və təsdiq edilir. <sup>[131]</sup>

7. Əvəzçilik üzrə əmək fəaliyyəti haqqında əmək kitabçasında qeydlər əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsinin surəti əsasında işçinin arzusu ilə əsas iş yerində aparılır. <sup>[132]</sup>

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

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

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

### **IV bölmə**

#### **İş vaxtı**

#### **On üçüncü fəsil**

#### **İş vaxtının növləri və tənzimlənməsi qaydaları**

##### **Maddə 89. Tam iş vaxtı və onun müddəti**

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

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

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

##### **Maddə 90. Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi**

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

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

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

##### **Maddə 91. Qısaldılmış iş vaxtı**

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

2. Qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşnadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşdan 18 yaşnadək işçilər və 1-ci, 2-ci dərəcə atilliyi olan işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaşayarmadək uşağı olan qadınlar və 3 yaşnadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır. <sup>[133]</sup>

##### **Maddə 92. Əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti**

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

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

##### **Maddə 93. Xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı**

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

##### **Maddə 94. Natamam iş vaxtı**

1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə natamam iş vaxtı — natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi müəyyən edilə bilər.
2. Natamam iş vaxtının müddəti və onun qüvvədə olduğu zamanın — ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.
3. İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik, *o cümlədən 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu*), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, *yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı* olan qadınlara ərizələrilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir. <sup>[134]</sup>
4. Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənəsb, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.
5. Əmək funksiyasını natamam iş vaxtında yerinə yetirən işçilərin bu Məcəllə və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək hüquqlarının hər hansı şəkildə məhdudlaşdırılması yolverilməzdir.

## On dördüncü fəsil

### İş vaxtının rejimi və iş vaxtından artıq vaxtda işin tənzimlənməsi qaydaları

#### Maddə 95. İş vaxtının rejimi

1. İş vaxtının rejimi qaydaları — gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı növbələrin sayı, növbə sənədləri və onların tərtibi, bir növbədən digər növbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uçotu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəzgünün verilməsi) qaydaları, habelə həftəlik iş günlərinin sayı müəssisədaxili intizam qaydaları və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.
2. İş vaxtının rejimi və onu müəyyən edən qaydalar bu Məcəllə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətinə əməl olunmaqla işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir. Bu qaydalarla işçilər hökmən tanış edilməlidirlər. Həmin qaydaların iş rejimini tənzimləyən əsas bölmələri böyüdülmüş şəkildə bütün işçilərin hər gün görə biləcəyi yerdən asılmalıdır.
3. İşçilərin ümumi sayı 50 nəfərədək olan sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət müəssisələrində işçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını məhdudlaşdırmamaq şərti ilə işəgötürən bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydadan fərqli olan iş vaxtının rejimi qaydalarını müəyyən edə bilər.

#### Maddə 96. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu

1. Qeydiyyat (uçot) dövründə iş vaxtının müddəti qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş saatlarının sayından çox olmamaq şərti ilə iş vaxtının cəmlənmiş uçotu tətbiq edilə bilər. Bu halda qeydiyyat (uçot) dövrü bir ildən artıq, gündəlik işin (növbənin) müddəti isə 12 saatdan çox ola bilməz.
2. İş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə, müəssisədə iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir.
3. *Hər il dekabr ayının sonunadək növbəti il üçün normal iş vaxtı üzrə istehsalat təqvimini və iş vaxtının normasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanı müəyyən edir.* <sup>[135]</sup>

#### Maddə 97. Gecə vaxtı işin müddəti

1. Saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır.
2. *Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində, habelə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşdükdə, iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır.* <sup>[136]</sup>

#### Maddə 98. Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər

1. Gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir.
2. *Əlilliyi olan işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər.* <sup>[137]</sup>

#### Maddə 99. İş vaxtından artıq iş

1. İş vaxtından artıq iş — işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasını müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirməsi sayılır.
2. Təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının və digər fəvqəladə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrinin aradan qaldırılması, *hərbi vəziyyət rejiminin təmin edilməsi*, habelə tezkorlanan malların itkisinin qarşısını almaq məqsədi ilə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla işçinin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilir. <sup>[138]</sup>
3. Xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş digər hallarda iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol verilmir.
4. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan sahələrdə bütün iş günü (növbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərin müddəti 2 saatdan çox ola bilməz.
5. İş vaxtından artıq işlərin görülməsinə cəlb olunmuş işçilər üçün işəgötürən bu Məcəllənin «Əməyin mühafizəsi» bölməsində nəzərdə tutulmuş normalara uyğun istehsalat və sosial-məişət şəraiti yaratmalı, əməyin təhlükəsizliyini təmin etməlidir.

#### Maddə 100. İş vaxtından artıq işlərin son həddi



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

#### **Maddə 101. İş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar**

1. İş vaxtından artıq işlərə yalnız aşağıdakı müstəsna hallarda yol verilir:
  - a) dövlətin müdafiəsinin təmin olunması üçün, habelə təbii fəlakətin, istehsal qəzasının qarşısını almaq və ya onların nəticələrini aradan qaldırmaq üçün yerinə yetirilməsi zəruri olan ən vacib işlərin görülməsinə;
  - b) su, qaz və elektrik təchizati, isitmə, kanalizasiya, rabitə və digər kommunal müəssisələrində işlərin, xidmətlərin pozulmasına səbəb olan gözlənilməz hadisələrin nəticələrini aradan qaldırmaq üçün zəruri işlərin görülməsini təmin etmək üçün;
  - c) başlanmış və istehsalın texniki şəraitinə görə iş gününün sonunadək tamamlana bilməyən işlərin dayandırılması avadanlıqların, əmtələrin qarşısının alınması, sıradan çıxması təhlükəsi zamanı işlərin tamamlanması zəruriyyəti olduqda;
  - ç) işçilərin əksəriyyətinin işinin dayandırılmasına səbəb olan sıradan çıxmış mexanizmlərin, qurğuların təmiri, bərpası ilə əlaqədar işlərin görülməsi zərurəti olduqda;
  - d) əvəz edən işçinin işdə olmaması ilə əlaqədar işə fasilə verilməsinə yol vermək mümkün olmadıqda.
2. İşəgötürən işdə olmayan işçinin başqa işçi ilə əvəz olunmasını, habelə bu maddədə nəzərdə tutulan müstəsna hallarda iş vaxtından artıq işlərə işçilərin cəlb edilməsini doğuran səbəblərin vaxtında aradan qaldırılması üçün bütün zəruri tədbirləri görməyə borcludur.

#### **Maddə 102. İş vaxtının uçotu**

1. İşəgötürən, faktiki olaraq hər bir işçinin iş vaxtının və iş vaxtından artıq işlənmiş saatlarının dəqiq, dürüst uçotunu aparmağa borcludur.
2. İş vaxtının uçotunun aparılması forması və qaydası işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

### **V bölmə**

#### **İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları**

##### **On beşinci fəsil**

##### **İstirahət vaxtı**

#### **Maddə 103. İstirahət və nahar üçün fasilə**

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

#### **Maddə 104. İstirahət günləri**

1. Hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etməyə şərait yaradılmalıdır. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır. <sup>[139]</sup>
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.* <sup>[140]</sup>

#### **Maddə 105. Bayram günləri <sup>[141]</sup>**

1. *Azərbaycan Respublikasının bayramları aşağıdakılardır:  
Yeni il bayramı (yanvarın 1 və 2-si);  
Qadınlar günü (martın 8-i);  
Fəşizmə üzərində qələbə günü (mayın 9-u);  
Respublika günü (mayın 28-i);  
Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü (iyunun 15-i);  
Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü (iyunun 26-sı);  
Dövlət müstəqilliyi günü (oktyabrın 18-i);  
Zəfər Günü (noyabrın 8-i);<sup>[142]</sup>  
Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü (noyabrın 9-u);<sup>[143]</sup>  
Konstitusiyaya günü (noyabrın 12-si);  
Milli Dirçəliş günü (noyabrın 17-si);  
Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü (dekabrın 31-i);*

Novruz bayramı - beş gün;  
Qurban bayramı - iki gün;  
Ramazan bayramı - iki gün.

2. Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Zəfər Günü, Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü, Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir.<sup>[144]</sup>

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

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

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

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

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

#### **Maddə 105-1. Səsvermə günü** <sup>[145]</sup>

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

#### **Maddə 106. Ümumxalq hüzn günü**

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

#### **Maddə 106-1. Azərbaycan Respublikasında Anım Günü** <sup>[146]</sup>

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

#### **Maddə 107. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi**

Bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri istisna olunmaqla istirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir. <sup>[147]</sup>

#### **Maddə 108. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı günlərdə iş gününün müddəti** <sup>[148]</sup>

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. <sup>[149]</sup>

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

#### **Maddə 109. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi** <sup>[150]</sup>

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

### **On altıncı fəsil**

#### **Məzuniyyət hüququ və onun təmin edilməsi**

#### **Maddə 110. İşçilərin məzuniyyət hüququ**

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

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

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

#### **Maddə 111. Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları**

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

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

#### **Maddə 112. Məzuniyyətin növləri**

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

- a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti;
- b) *sosial məzuniyyət*; <sup>[151]</sup>
- c) təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti;
- ç) ödənişsiz məzuniyyət.

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

#### **Maddə 113. Əmək məzuniyyəti və onun verildiyi iş ili**

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

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

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

### **On yeddinci fəsil**

#### **Əmək məzuniyyətlərinin müddətləri**

##### **Maddə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri**

1. Əsas məzuniyyət işçinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti bu maddənin ikinci və üçüncü hissələrində nəzərdə tutulmuş məzuniyyətdir.

2. İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir.

3. Aşağıdakı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:

- a) kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə;
- b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) *qulluq keçən* dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə; <sup>[152]</sup>
- c) *xüsusi təhsil* müəssisələri istisna olmaqla, *təhsil müəssisəsində* pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə; <sup>[153]</sup>
- ç) *təhsil* müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanaçılarına, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə; <sup>[154]</sup>
- d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;
- e) həkimlərə, orta tibb işçilərinə və aczaçılara.

4. Natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) şəraitində işləyən işçilərə əmək məzuniyyəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində, yerinə yetirdikləri və ya çalışdıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir.

5. *Mövsümi işlərdə çalışan işçilərə əsas məzuniyyət, bir qayda olaraq, mövsümün sonunda hər iş ayına görə iki təqvim günündən az olmayan müddətə verilir.* <sup>[155]</sup>

6. *Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir.* <sup>[156]</sup>

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

1. Yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.

2. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

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

1. Əmək stajından asılı olaraq işçilərə:

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda — 2 təqvim günü;

on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda — 4 təqvim günü;

on beş ildən çox əmək stajı olduqda — 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

2. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin bir müəssisədə işgötürənlə 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. <sup>[157]</sup>

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

#### **Maddə 117. Uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyətləri**

1. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin *sağlamlıq imkanları məhdud* uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir. <sup>[157]</sup>

2. Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların, həmçinin uşaqları övladlığa götürmüş şəxslərin bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət hüququ vardır.

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

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

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

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

a) illik normalın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparən *təhsil* müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılarna, dərək və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə; <sup>[158]</sup>

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

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

ç) *təhsil müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (ümumtəhsil internat məktəbləri, xüsusi məktəblər və xüsusi internat məktəblərinin tərbiyəçilərindən başqa)* eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarna, dərək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə; <sup>[159]</sup>

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

e) *elmi müəssisə və təşkilatların*, habelə ali *təhsil müəssisələrinin* elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə; <sup>[160]</sup>

ə) müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparən elmi işçilərə.

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

a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər *təhsil müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, tərbiyəçi-müəllimlərinə, metodistlərə, defektoloqlara, loqopedlərə, musiqi rəhbərlərinə, psixoloqlara;* <sup>[161]</sup>

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

c) *ümumtəhsil internat məktəbləri, xüsusi məktəblər və xüsusi internat məktəblərinin tərbiyəçilərinə;* <sup>[162]</sup>

ç) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərək rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə;

d) məşqçi müəllimlərə;

e) *elmi müəssisə və təşkilatların*, habelə ali *təhsil müəssisələrinin* elmi tədqiqat bölmələrinin *fəlsəfə doktoru* elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə. <sup>[163]</sup>

#### **Maddə 119. Fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı işçilərin məzuniyyətlərinin müddətləri**

1. Yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti — 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

2. Əlilliyin *dərəcəsinə*, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən *əlilliyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə* əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir. <sup>[164]</sup>

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

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. <sup>[165]</sup>

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

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

### **On səkkizinci fəsil**

#### **Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri**

#### **Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri**

1. İşgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı doktoranturada (*adyunkturada*) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilməlidir.<sup>[166]</sup>

2. *Fəlsəfə doktoru* elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü iki təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü isə üç təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir. Bu yaradıcılıq məzuniyyətlərindən işçi müvafiq elmi şüaranın qərarına uyğun olaraq ona verilən arayış əsasında istifadə edir.<sup>[167]</sup>

3. İşləməklə yanaşı *doktoranturada (adyunkturada) təhsil alan (o cümlədən doktoranturaya (adyunkturaya) daxil olmaq üçün)* işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir.<sup>[168]</sup>

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

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

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

### **Maddə 123. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri**

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

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

b) dövlət imtahanlarını vermək üçün;

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

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

### **Maddə 124. Təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri**

1. ləğv edilmişdir.

2. ləğv edilmişdir.<sup>[169]</sup>

3. Ali *təhsil müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, qalan kurslarda 40 təqvim günü, orta ixtisas *təhsili müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.<sup>[170]</sup>

4. Ali və orta ixtisas *təhsili müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.<sup>[171]</sup>

5. Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə ali *təhsil müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas *təhsili müəssisələrinin* qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə isə 2 təqvim ayınadək məzuniyyət verilir.<sup>[172]</sup>

6. Peşə *təhsili müəssisələrində* istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.<sup>[173]</sup>

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

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

## **On doqquzuncu fəsil**

### **Sosial məzuniyyətlər**

#### **Maddə 125. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər**

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

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

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

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

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

#### **Maddə 126. Uşaqları övladlığa götürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları**

İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyütdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

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

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

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

## İyirminci fəsil

### Ödənişsiz məzuniyyətlər

#### Maddə 128. Ödənişsiz məzuniyyətdən istifadə hüququ

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

#### Maddə 129. Ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri

1. Ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir. <sup>[174]</sup>

2. İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti *altı aydan çox olmayaraq* tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilir. <sup>[175]</sup>

#### Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri

İşçilərin xahişi ilə *bir iş ilində* aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlər verilir: <sup>[176]</sup>

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

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

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

ç) əlillik *dərəcəsinə* və səbəbindən asılı olmayaraq *əlilliyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə* — bir təqvim ayınadək; <sup>[177]</sup>

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

e) Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət (*yaralanma, travma, kontuziya*) almış işçilərə — 14 təqvim gününədək; <sup>[178]</sup>

ə) *insanın immunçatışmazlığı virusu ilə yaşayan* uşaq böyüdən, həmçinin *sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək* uşağı olan valideynlərə — 14 təqvim gününədək; <sup>[179]</sup>

f) doktoranturada (*adyunkturada*), təhsil alan işçilərə — 1 təqvim ayınadək; <sup>[180]</sup>

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

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

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

x) *sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaqları olan işçilərə* - 14 təqvim gününədək;

i) *ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə* - 7 təqvim gününədək. <sup>[181]</sup>

*Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizədə müvafiq seçki komissiyasında qeydə alındığı gündən seçkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi gündək ərizəsində göstərilən müddət üçün ödənişsiz məzuniyyət verilir.* <sup>[182]</sup>

## İyirmi birinci fəsil

### Məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi qaydaları

#### Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası

1. İşçinin birinci iş ili üçün *əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ* əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir. <sup>[183]</sup>

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

3. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün məzuniyyət işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilir.

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

a) qadınların hamiləliyə və doğuşa görə — sosial məzuniyyətdən bilavasitə əvvəl, yaxud sonra;

b) on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin;

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

ç) əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyənlərin;

d) hərbi qulluqçu arvadının (ərinin);

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

ə) *əlilliyi olan şəxslərin.* <sup>[184]</sup>

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

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

#### **Maddə 132. Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər**

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

a) iş yerinin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda əmək haqqının saxlanması şərti ilə işçinin işdən ayrıldığı dövr;  
b) qanunsuz və əsassız işdən çıxarılmqla, yaxud başqa işə keçirilməklə əlaqədar işə bərpa edilən işçilərin məcburi işburaxma dövrü;

c) əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi dövr;

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

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

#### **Maddə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik**

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

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

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

14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya *sağlamlıq imkanları məhdud* uşağı olan qadınlara; <sup>[185]</sup>

16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qayyuma;

hərbi qulluqçunun arvadına (ərinə);

*əlilliyi olan şəxslərə*; <sup>[186]</sup>

müharibə veteranlarına;

Çernobil AES-də qəzamin nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşər 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.* <sup>[187]</sup>

#### **Maddə 134. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydası**

1. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə vaxtı işəgötürənin və işçinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta keçirilə bilər.

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

3. İşçinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər:

a) əmək qabiliyyəti müvəqqəti itirildikdə;

b) əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə;

c) işəgötürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə;

4. İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş növbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsinin istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedişinə xələf gətirə biləcəyi hallarda işəgötürənin təşəbbüsü və işçinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.

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

6. *Hərbi vəziyyət dövründə səfərbərlik planlarına (tapşırıqlarına) uyğun olaraq əmək məzuniyyəti başqa vaxta keçirilə bilər.* <sup>[188]</sup>

#### **Maddə 135. Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yolverilməzliyi<sup>[1 8 9]</sup>**

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

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

#### **Maddə 136. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası<sup>KM4</sup>**

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

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

### **Maddə 137. Məzuniyyətin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən geriçağırma qaydası**

1. Əmək məzuniyyəti işçinin arzusu və işəgötürənin razılığı ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən az olmasın. Əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən istifadə edildiyi hallarda onun qalan hissəsi həmin məzuniyyətin verildiyi iş ili bitənədək və ya təqvim ilinin sonunadək, yaxud işçinin arzusu ilə növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilib verilir. <sup>[190]</sup>
2. Müstəsna hallarda — istehsalatda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırıla bilər. Əmək məzuniyyətindən geriçağırma əmrinə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirilməlidir.
3. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə ya işə başladığı gündən etibarən əmək haqqı hesablanır və işləndiyi məzuniyyət günlərinin əvəzində ödənişsiz əlavə istirahət günləri (əvəzgün) verilir, ya da işə başladığı gündən etibarən işçiyə əmək haqqı hesablanır, istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinə düşən məzuniyyət pulunun məbləği ondan tutulur və məzuniyyətin istifadə edilməmiş günləri gələcəkdə müəyyən edilmiş vaxtda verilərək bu Məcəllənin 140-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada yenidən məzuniyyət pulu hesablanıb ödənilir. <sup>[191]</sup>
4. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işəgötürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər.

### **Maddə 138. Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması**

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

## **İyirmi ikinci fəsil**

### **Məzuniyyət vaxtı üçün əmək haqqının ödənilməsi qaydaları**

#### **Maddə 139. Məzuniyyət haqqı ödənilərkən nəzərə alınan əmək haqqı növləri**

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

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

1. Məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta əmək haqqı onun hansı iş ili üçün verilməsindən asılı olmayaraq məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayının orta əmək haqqına əsasən müəyyən edilir.
2. 12 təqvim ayından az işləyib məzuniyyətə çıxan işçinin orta aylıq əmək haqqı onun faktik işlədiyi tam təqvim aylarına əsasən hesablanır.
3. Məzuniyyət günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ötrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bölməklə orta aylıq əmək haqqının məbləği tapılır və alınan məbləği ayın təqvim günlərinin orta illik miqdarına — 30,4-ə bölmək yolu ilə bir günlük əmək haqqının məbləği müəyyən edilir. Bu qayda ilə müəyyən edilmiş bir günlük əmək haqqının məbləği, məzuniyyətin müddətinin təqvim günlərinin sayına vurulur.
4. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyət haqqının ödənilməsi üçün əmək haqqının hesablanması qaydası işçiyə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilərkən də tətbiq edilir. <sup>[192]</sup>
5. İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.
6. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı müəyyən səbəbdən məzuniyyət başlandıqdan sonra ödənilmişdirsə, işçinin tələbi ilə məzuniyyətin başlanma vaxtı əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanıla bilər.
7. Məzuniyyət vaxtı üçün hesablanmış orta əmək haqqı qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada əmsallaşdırılıb ödənilməlidir.

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

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



yardımların verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, məzuniyyət pulunun ödənilməsi ilə yanaşı müəyyən edilmiş müavinətlər, yardımlar da ödənilir.

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

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

1. Məzuniyyət vaxtının əmək haqqı əməyin ödənilməsi üçün nəzərdə tutulan vəsait hesabına ödənilir.
2. İşəgötürən bu Məcəllənin 141-ci maddəsində göstərilən qaydada müəyyən edilmiş ödəmələrin verilməsi üçün vəsaiti və onun mənbəyini müəyyən etməlidir.

### **İyirmi üçüncü fəsil**

#### **Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun tənzimlənməsi qaydası**

#### **Maddə 143. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi**

1. Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətdən istifadə etməmiş işçi ilə, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a) və «ç» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən çıxarılma halları istisna olmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdən çıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir. **KM3**
2. İşçi bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada məzuniyyətdən istifadə etmək istəmədikdə ona bu Məcəllənin 144-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə pul əvəzi ödənilir.

#### **Maddə 144. İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün pul əvəzinin verilməsi**

1. ləğv edilmişdir. <sup>[193]</sup>
2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündə hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir. **KM3**
3. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir.
4. Müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyətdən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çatana qədər xitam verilərkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər.

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

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

#### **Maddə 146. Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasının tənzimlənməsi**

1. Kollektiv müqavilələrdə, belə müqavilələr bağlanmadığı hallarda əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan şərtlərlə və qaydalarda, işin normal ahəngini pozan amillər — təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ surətdə qarşısı alınmayan digər hallar mövcud olduqda, işəgötürənin təqsiri olmadan istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılması ilə əlaqədar olaraq işçilər qrup halında ödənişli, yaxud ödənişsiz məzuniyyətə buraxıla bilərlər. Bu halda ödənişsiz məzuniyyətin müddəti, işçinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilmiş əsas məzuniyyətinin iki illik müddətinin çərçivəsindən çox olmamalıdır.
2. İşəgötürənin təqsiri üzündən istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırıldığı hallarda işçilərin qrup halında ödənişsiz məzuniyyətə buraxılması yolverilməzdir. Bu hal işəgötürənin təqsiri üzündən boşdayanma hesab edilir və işçilərə bu Məcəllənin 169-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş məbləğdə əmək haqqı ödənilir.

### **VI bölmə**

#### **Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları**

### **İyirmi dördüncü fəsil**

#### **Əmək normaları və işəməz qiyətləri**

#### **Maddə 147. Əmək normaları**

1. Əmək normaları — hasilat normaları, vaxt normaları, xidmət normaları və işçilərin say normaları işçilər üçün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilir.

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

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

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

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

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

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

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

4. Ayrı-ayrı işçilər, yaxud onların kollektiv qurumları (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 *ümumölkə (ölkə)* birliyi ilə məsləhətləşməklə, sahə normaları isə işəgötürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilir. <sup>[194]</sup>

#### **Maddə 149. Əməyin işəməz ödənilməsi qiymətlərinin müəyyən edilməsi**

1. Əməyin işəməz ödənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcələri, əməyin ödənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürməklə müəyyən edilir.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Maddə 151. Hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün şəraitin təmin olunması**

Hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən iş şəraitinin aşağıdakı minimum şərtlərini mütləq təmin etməlidir:

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

b) maşın, dəzgah və mexanizmlərin normal vəziyyətdə işləməsini;

c) texniki sənədləşdirmənin vaxtılı-vaxtında aparılmasını;

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

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

#### **Maddə 152. İşəməz qiymətlərin ixtiraçılar və səmərələşdiricilər üçün saxlanması**

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

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

#### **Maddə 153. Normalaşdırılmış tapşırıqların və xidmət normalarının müəyyən edilməsi**

*Əməyin vaxtamuzd ödənilməsi sistemində işçilərə normalaşdırılmış tapşırıqlar, eləcə də ayrı-ayrı funksiyaların və iş həcmələrinin yerinə yetirilməsi məqsədi ilə xidmət və işçilərin say normaları müəyyən edilə bilər.* <sup>[195]</sup>

## İyirmi beşinci fəsil

### Əməyin ödənilməsi normaları

#### Maddə 154. Əmək haqqı

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

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

#### Maddə 155. Əmək haqqının minimum məbləği

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

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

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

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

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

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

#### Maddə 156. Əməyin 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. Əməyin 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 əməyin ödənilmə dərəcələrini müəyyən edilmiş hüduqlarda artırmaq və ya aşağı salmaq hüququna malikdir.

#### Maddə 157. Əməyin ödənilməsi sistemi və növləri

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

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

3. Əmək haqqının tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) maaşı, əlavələr və mükafatlar daxildir. <sup>[196]</sup>

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

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

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

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

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

#### **Maddə 159. Xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əmək haqqı**

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

2. *Bu Məcəllənin 91-ci, 92-ci və 93-cü maddələri ilə müəyyən edilmiş qısaltdılmış iş vaxtı şəraitində çalışan işçilərin əməkhaqları normal iş vaxtı üçün müəyyən edilən tam məbləğlərdə ödənilir.* <sup>[197]</sup>

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

#### **Maddə 161. Peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ödənilməsi**

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

2. *Peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının icra edilməsinə görə əmək haqqına əlavənin miqdarı kollektiv müqavilə və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada müəyyən edilir.* <sup>[198]</sup>

#### **Maddə 162. Müvəqqəti əvəz etməyə görə haqqın ödənilməsi**

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

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

#### **Maddə 163. Əvəzçilik üzrə əmək haqqının ödənilməsi**

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

2. Əvəzçilik üzrə işləyənlərin tarif (vəzifə) maaşı, mükafatlandırılması, əmək haqqına əlavələrin, artımların verilməsi əsas işçilər üçün müəyyən olunmuş qaydalara uyğun olaraq həyata keçirilir. <sup>[199]</sup>

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

1. *İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülən işə görə əməkhaqqı aşağıdakı kimi ödənilir:*

*əməyin vaxtamuzd ödənilmə sisteminə gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;*

*əməyin işəməzd ödənilmə sisteminə ikiqat işəməzd qiymətlərindən aşağı olmamaqla;*

*aylıq maaş alan işçilərə iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla, əgər iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.*

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

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

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

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

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

#### **Maddə 166. Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi**

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

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

#### **Maddə 167. Hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi qaydası**

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

#### **Maddə 168. Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi qaydası**

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

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

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

#### **Maddə 169. Boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi**

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

2. İşçinin təqsiri üzündən boşdayanma vaxtı ödənilmir.

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

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

#### **Maddə 171. Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi**

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

### **İyirmi altıncı fəsil**

#### **Əmək haqqının ödənilməsinin formaları, qaydaları və əmək haqqından tutulmalar**

#### **Maddə 172. Əmək haqqının verilməsi müddətləri**

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

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

3. Əmək haqqının verilməsi günü istirahət, *səsvərmə*, *ümumxalq hüzn günü* və ya *iş günü hesab edilməyən* bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir. <sup>[200]</sup>

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

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

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

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

#### **Maddə 173. İşçilərin haqq-hesab sənədləri**

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

2. İşçilərin haqq-hesab sənədlərində (kitabçalarında, vəərəqələrində, çeklərində) aşağıdakı məlumatlar göstərilir: hesablanmış əmək haqqının ümumi məbləği;

əmək haqqına əlavələr, mükafatlar, habelə digər ödəncilər, onların növü və məbləğləri;

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

faktik ödənilən məbləğ;

tərəflərin birinin digərinə ödənilməmiş pul borcu və onun məbləği.

3. Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vəərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçiyə təqdim edilir.<sup>[201]</sup>

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

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

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

2. Əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər.

3. İşçinin razılığı ilə əmək haqqının 20 faizə qədərli mütənəşib dəyərlili natura formasında müəssisədə istehsal edilən istehlak malları ilə, lakin *alkoqollu içkilər, 18 yaşına çatmamış işçilərə energetik içkilər, habelə, 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.<sup>[202]</sup>

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

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

1. Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə *qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə* tutula bilər.<sup>[203]</sup>

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*;<sup>[204]</sup>

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 ezamiyyət xərclərinin ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra artıq qalmış borc məbləği;

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

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

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ;

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*.<sup>[205]</sup>

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

4. İşdən çıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödəncilərdən 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 kreditörlərə göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditörlərinin tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.

#### **Maddə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması**

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

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

3. Bu maddənin birinci və ikinci hissələri ilə müəyyən edilmiş məhdudlaşdırma tələbləri islah işləri çəkərkən *habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı* işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına şamil edilmir.<sup>[206]</sup>

### **İyirmi yeddinci fəsil**

#### **Orta əmək haqqı və onun saxlanması üzrə təminatlar**

### Maddə 177. Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası

1. Orta əmək haqqı — işçiyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə işəgötürən tərəfindən ödənilmiş məvəcib və onun tərkibinə daxil olan ödənclərin bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan qaydada müəyyən olunan məbləğdir.

2. Əmək məzuniyyəti dövrü üçün verilən əmək haqqı istisna olmaqla qalan bütün hallarda işçinin orta əmək haqqı ödənişdən əvvəlki iki təqvim ayı ərzində qazandığı əmək haqqının cəmi həmin aylardakı iş günlərinin sayına bölməklə bir günlük əmək haqqı tapılır və alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla müəyyən edilir.

3. 2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı aşağıdakı qaydada hesablanır: işçinin faktik işlənmiş günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bölməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir, alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulur.

4. Orta əmək haqqı müəyyən edilərkən bu Məcəllənin 157-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əməyin ödənilməsi üzrə bütün növ ödənclər hesaba alınır.

5. Orta əmək haqqının hesablanması qaydası bu Məcəllənin 60, 77, 123, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 və 293-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq edilir.

6. Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclər müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

### Maddə 178. Əməyin ödənilməsinin təminatları

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

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

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

### Maddə 179. İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar

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

2. Aşağıdakı hallarda işçinin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılır:

a) şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldığıda;

b) ictimai ittihamçı və müdafiəçi, ictimai təşkilatların və əmək kollektivlərinin, habelə qanuni və ya etibarnamə əsasında işçilərin nümayəndəsi qismində məhkəmə iclaslarında iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

c) ~~əməllər~~ münisiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan əmək arbitrajının tərkibinə daxil edildikdə;<sup>[207]</sup>

ç) seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçici siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda;<sup>[208]</sup>

d) müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının ictimai təşkilatların keçirdiyi forumlarda, müşavirələrdə, iclaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgötürən tərəfindən və ya onun razılığı ilə cəlb olunduqda;

e) kollektiv danışıqların aparılmasına, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin hazırlanması və bağlanması iştirak etməyə, kollektiv əmək mübahisələrin həlli üçün barışdırıcı, vasitəçi, arbitr və digər nümayəndə qismində cəlb edildikdə;

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

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

g) hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda;<sup>[209]</sup>

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

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla əlavə təhsil müəssisələrinə göndərildikdə;<sup>[210]</sup>

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

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

i) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda;

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

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

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

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

m) dövlət və ya bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə.<sup>[211]</sup>

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

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

ö) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına göndərildikdə.<sup>[212]</sup>

## **Maddə 180. İşçinin müəssisənin gəlirindən pay almaq hüququ**

İşçilər, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrin nizamnamələrində (əsasnamələrində) müəssisənin nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müəyyən edilən gəlirinin müvafiq hissəsi miqdarında pay almaq hüququna malikdirlər. İşçilərin bu hüququnu məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işgötrürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

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

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

## **VII bölmə**

### **Əmək və icra intizamı**

#### **İyirmi səkkizinci fəsil**

#### **Əmək və icra intizamının təmin edilməsi qaydaları**

## **Maddə 182. Müəssisədaxili intizam qaydaları**

1. Müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədi ilə müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər.

2. Müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisədaxili intizam qaydaları birliyin müvafiq icra orqanı tərəfindən həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də qəbul edilə bilər.

3. Müəssisədaxili intizam qaydaları bu Məcəlləyə, habelə əmək qanunvericiliyi üzrə digər normativ hüquqi aktlara uyğun tərtib edilməlidir. Bu normativ hüquqi aktlara zidd olan müəssisədaxili intizam qaydalarının müvafiq müddəaları və onların tətbiqinin hüquqi nəticələri etibarsız hesab edilir.

## **Maddə 183. Müəssisədaxili intizam qaydalarının məzmunu**

1. Müəssisədaxili intizam qaydalarına, bir qayda olaraq, aşağıdakılar daxil edilir:

- a) müəssisənin adı, təşkilati-hüquqi forması, fəaliyyət növü, hüquqi ünvanı;
- b) iş vaxtının, nahar və digər istirahət fəsilələrinin başlandığı və qurtardığı saatlar;
- c) növbə cədvəlləri və onun tənzimlənməsi qaydaları;
- d) əmək şəraitinin təmin edilməsi qaydaları;
- e) əmək və icra intizamının, əmək vəzifələrinin yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsində fərqlənmiş işçilərin, əmək kollektivlərinin mükafatlandırılması şərtləri və qaydaları;
- e) əmək və icra intizamını pozmuş işçilərə əlavə intizam tənbehi tətbiq edilməsinin şərtləri və qaydaları.

2. Müəyyən müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən müəssisədaxili intizam qaydalarında bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məlumatlarla yanaşı, həmin qaydaların şamil edildiyi müəssisələrin adları sadalanmaqla əlavə əmək şəraitinin yaradılmasına, əmək və icra intizamının təmin edilməsinə dair qanunvericiliyə uyğun olan digər məlumatlar da göstərilməlidir.

## **Maddə 184. Əmək və icra intizamının intizam nizamnamələri ilə tənzimlənməsi**

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

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

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

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

## **Maddə 185. Əmək və icra intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması**

1. Əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işgötrürən tərəfindən:

- pul və ya qiymətli əşyalar hədiyyə edilməklə;
- əlavə məzuniyyət verilməklə;



əmək haqqına fərdi əlavə edilməklə;  
daha yüksək məbləğdə fərdi sığorta edilməklə;  
sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə;  
müəyyən edilmiş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırmaqla və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılma bilirlər.

## İyirmi doqquzuncu fəsil

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

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

1. İşəgötürən, işçi bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrini yerinə yetirmədikdə və ya hüquqlarından sui-istifadə etdikdə və yaxud əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini icra etmədikdə intizam məsuliyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə digər məsuliyyətə cəlb edilirlər.

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

a) töhmət vermək;  
b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək;  
c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən çox olmamaq şərti ilə cərimə etmək;

ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək.

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

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

#### Maddə 187. İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları

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

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

3. İntizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. Müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftiş aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalalarına görə isə işçiyə həmin xətalara törədildiyi gündən *iki il* keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.<sup>[213]</sup>

4. *İdarə, müəssisə və ya təşkilatın korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumat vermiş işçisi barəsində intizam tənbehini tətbiq edən idarə, müəssisə və ya təşkilat intizam tənbehinin qanunla müəyyən edilmiş hallardan irəli gəlməsini və korrupsiya ilə əlaqədar hüquqpozmalarla bağlı məlumatı aidiyyəti olmadığını əsaslandırmalıdır.*<sup>[214]</sup>

#### Maddə 188. İntizam tənbehi vermək səlahiyyəti olan vəzifəli şəxs

1. İntizam tənbehi, yalnız işçi ilə əmək müqaviləsi bağlamaq, onun şərtlərini dəyişdirmək və ona xitam vermək səlahiyyətinə malik olan işəgötürən tərəfindən verilə bilər.

2. Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində) başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə özünün müavinlərindən birinə, müəssisədən kənarında yerləşən struktur bölməsinin rəhbərinə həvalə edə bilər. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarı) hansı səbəbə görə intizam tənbehi vermək səlahiyyətinin başqa vəzifəli şəxsə həvalə edildiyi əsaslandırılmalı və onun səlahiyyətinin dairəsi dəqiq müəyyən edilməlidir.

3. Bu maddənin birinci və ikinci hissələrində göstərilən vəzifəli şəxslərdən savayı başqa vəzifəli şəxslərin işçilərə intizam tənbehi verməyə ixtiyarı yoxdur. Əgər bu qaydaların əksinə olaraq işçiyə intizam tənbehi vermək səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxs tərəfindən verilibsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan puç (əhəmiyyətsiz) əmr hesab edilir.

#### Maddə 189. İntizam tənbehinin verilməsi şərtləri

1. Bir intizam xətasına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. Bir dəfə törədilən bir intizam xətasına görə eyni zamanda bir neçə intizam tənbehi verilə bilməz.

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

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

4. İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarı) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hissələrini gözədən salan, habelə intizamsızlığına görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməzdir.

#### Maddə 190. İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi

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

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

3. İşçi intizam tənbehi verilirəndə işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinin və onun hüquqlarının pozulduğunu iddia edərsə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

4. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə işçi bu Məcəllənin 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılırsa, həmin mükafatlandırıldığı gündən ona verilmiş intizam tənbehi qüvvədən düşmüş hesab edilir.

## VIII bölmə

### İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti

#### Otuzuncu fəsil

##### İşəgötürən və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətini müəyyən edən hallar

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

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

2. Aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üçü olduqda tərəflərin birinin digərinə qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla vurduqları ziyana görə maddi məsuliyyəti yaranır:

- ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;
- təqsirkarın əməli, yəni hərəkəti və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda;
- təqsirkarın qanunazidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olduqda.

###### Maddə 192. Maddi məsuliyyətin başlanması və onu sübut etmək şərtləri

1. Tərəflərin maddi məsuliyyəti işəgötürənin və işçinin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində birinin digərinə ziyan vurduğu aşkar edildiyi andan başlayır.

2. Tərəflər, maddi ziyanın məbləğini və onun vurulduğunu, habelə digər tərəfə ziyan vurmaqda təqsiri olmadığını iddia etdikdə bunu sübut etməyə borcludurlar.

###### Maddə 193. İşəgötürən tərəfindən mülkiyyətçiyə vurulan ziyana görə məsuliyyət

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

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

###### Maddə 194. Vurulan ziyanın ödənilməsinin təmin edilməsi şərtləri

1. Ziyan vurmaqda təqsirli olan tərəf cinayət məsuliyyətinə, habelə inzibati və digər məsuliyyətə cəlb edilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilmiş qaydada maddi ziyanın məbləğini ödəməyə borcludur.

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

#### Otuz birinci fəsil

##### İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları

###### Maddə 195. İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyət daşdığı hallar

İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır:

a) əmək müqaviləsinə qanunsuz və əsassız xitam verilməsi nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;

b) əmək mübahisələrinin həlli zamanı işçiyə dəyən maddi və ya mənəvi ziyanın məbləği məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edildikdə;

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

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

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

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

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

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

g) işçi seksual qısnamaya məruz qaldıqda. <sup>[215]</sup>

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

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

2. İşçinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyanın məbləği ziyan dəyən anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Bu halda tərəflərin razılığı ilə əmlakına dəyən ziyan işçiyə natura şəklində də ödənilə bilər.

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

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

5. İşçiyə vurulan mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği bu Məcəllənin 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən olunur.

Qeyd: Bu maddədə «əmək alətləri, vasitələri və digər əşyalar» dedikdə, işçinin şəxsi mülkiyyətində olan və öz əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işəgötürənin razılığı ilə iş yerinə gətirdiyi maşın və mexanizmlər, elektron və mexaniki cihazları, rabitə və nəqliyyat vasitələri, qurğuları, habelə dəyəri minimum əmək haqqının iki misindən çox olan əl əməyi vasitələri başa düşülməlidir.

#### **Maddə 197. İşçiyə dəymiş maddi ziyanın ödənilməsinə baxılma qaydası**

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

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

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

### **Otuz ikinci fəsil**

#### **İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları**

#### **Maddə 198. İşçinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti**

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

#### **Maddə 199. İşçinin tam maddi məsuliyyəti**

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

a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işçiyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməməyə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq işçinin öz üzərinə tam maddi məsuliyyət götürməsi haqqında işəgötürənlə yazılı müqavilə bağlandıqda;

b) işçi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənedici sənədlər əsasında işəgötürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;

c) inzibati *xətalər*, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda; <sup>[216]</sup>

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

d) alkoqol, toksik (zəhərli), *psixotrop maddələrdən* və ya *narkotik vasitələrdən sərxoş* vəziyyətdə ziyan vurulduqda; <sup>[217]</sup>

e) işəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda;

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

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

#### **Maddə 200. Tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması**

1. İstər bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işəgötürən etibar edərək verdiyi əmlakın maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə

bilavasitə əlaqədar işlər görən və ya xidmətlər göstərən 18 yaşına çatmış işçilərlə onların tam maddi məsuliyyət daşması barədə yazılı müqavilə bağlaya bilər.

2. İşlərin yerinə yetirilməsinin, xidmətlərin göstərilməsinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürən etibar edərək verdiyi əmlakın maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması zamanı müəyyən kollektiv üzvlərinin hər birinin maddi məsuliyyəti dərəcəsini müəyyən etmək, habelə onlarla tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilə bağlamaq mümkün olmadığı hallarda kollektiv (briqada) məsuliyyət haqqında müqavilə bağlanıla bilər.

3. Bu maddənin birinci və ikinci hissələrində göstərilən tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilələr bağlanılmalı olan işçilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahısı işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

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

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

#### **Maddə 201. İşçinin maddi məsuliyyətini istisna edən hallar**

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

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

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

#### **Maddə 202. Ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi**

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

2. İşəgötürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakının itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında ziyanın məbləği, müvafiq aşınma normaları nəzərə alınmaqla maddi qiymətli əşyaların balans dəyərindən (maya dəyərindən) hesablanır. Digər hallarda ziyanın məbləği ziyan vurulan vaxtda mövcud olan bazar qiymətləri ilə hesablanır.

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

#### **Maddə 203. Vurulan ziyanın müəyyən edilməsi üçün araşdırmaların aparılması**

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

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

#### **Maddə 204. Vurulan ziyanın məbləğinin işçi tərəfindən könüllü ödənilməsi**

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

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

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

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

#### **Maddə 205. İşəgötürənə vurulan ziyanın məbləğinin işçidən tutulması qaydası**

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

2. Əgər ziyan işçi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işçinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa və işçi onu könüllü olaraq ödəməkdən imtina edirsə, onda işəgötürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ödənilə bilər.

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

#### **Maddə 206. Vurulan ziyanın ödənilməsi üçün hakimin prosessual tədbirləri**

1. Məhkəmə təqsirlilik dərəcəsini, konkret şəraiti, işçinin maddi vəziyyətini və iş üzrə əhəmiyyət kəsb edən digər halları nəzərə alaraq müəyyən olunmuş ziyanın məbləğini azalda və ya ziyanın məbləğinin azaldılması barədə tərəflərin barışıq sazişini təsdiq edə bilər.

2. Əgər tərəflərdən birinə ziyanın vurulması ilə istər işçinin, istərsə də işəgötürənin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində cinayət tərkibi yaranmışdırsa, onda məhkəmə cinayət işi başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının və ziyanın ödənilməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosesual tədbirlər görür.

## IX bölmə

### Əməyin mühafizəsi

#### Otuz üçüncü fəsil

##### Əməyin mühafizəsi normaları, qaydaları və prinsipləri

###### Maddə 207. Əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını müəyyən edən qanunvericilik

1. İşçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır.
2. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları bu Məcəllə ilə, səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlarla, habelə Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrlə müəyyən edilir.
3. Əməyin mühafizəsi üzrə normativ hüquqi aktların tələbləri, əməyin mühafizəsi normaları, standartları, qaydaları əmək münasibətlərinin tərəfləri və digər fiziki və hüquqi şəxslər üçün məcburidir.

###### Maddə 208. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri

Bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları hökmən: işçilərin; istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlərin; müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçuların; məhkəmə hökmlərinin icrası yerlərində işləyən məhkumların; təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqəladə vəziyyət rejimində işlərin görülməsinə cəlb edilən şəxslərin çalışdıqları bütün iş yerlərində tətbiq edilməlidir.

###### Maddə 209. Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri

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

dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsəmətlərinin, 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;* <sup>[218]</sup>

istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hökmən *araşdırılması*, uçota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsəmətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi; <sup>[219]</sup>

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 mühafizəsinin təmin etməyə yönəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;

əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

###### Maddə 210. Əməyin mühafizəsi məsələlərinin həllində ictimai birliklərin iştirakı

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

#### Otuz dördüncü fəsil

## Əməyin mühafizəsinin hüquqi, təşkilati-texniki və maliyyə təminatı

### Maddə 211. Əməyin mühafizəsinin normativ hüquqi tənzimlənməsi

1. Əməyin mühafizəsi qaydalarının hər yerdə eyni cür yerinə yetirilməsini, bu 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;*<sup>[220]</sup>

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; omtələrin 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; *yoxlucucu xəstəliklərin baş verməsinin yüksək riski ilə əlaqədar və profilaktik peyvəndlərin məcburi aparılması tələb olunan işlərin respublika üzrə vahid, əhəmiyyətli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir.*<sup>[221]</sup>

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 keçirilməsini əsas istiqamətlərini müəyyən edir və bu barədə nəzərdə tutulan tədbirləri həyata keçirirlər;

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

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

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

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

### Maddə 214. Əməyin mühafizəsi sahəsində bələdiyyə orqanlarının səlahiyyətləri

Bələdiyyə orqanları:

əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin tabeliklərində olan ərazidə həyata keçirilməsini təmin edirlər;

əməyin mühafizəsi üzrə sahələrarası yerli əhəmiyyətli proqramlar hazırlayır və onların yerinə yetirilməsini təmin edirlər;

regional problemlərin həlli və əməyin mühafizəsinin təmin edilməsində mülkiyyətçilərə yardım göstərilməsi üçün onların pay iştirakı və digər vəsaiti hesabına əməyin mühafizəsi üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məqsədli fondlar yaradır və bu fondların vəsaitinin təyinatı üzrə xərclənməsini təmin edirlər.

### Maddə 215. Əməyin mühafizəsi sahəsində mülkiyyətçinin və işəgötürənlərin vəzifələri

Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdirlər və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:

əməyin mühafizəsi üzrə standartların, normaların və qaydaların bütün tələblərinə əməl edilməsini;

binaların, qurğuların, texnoloji proseslərin və avadanlığın təhlükəsizliyinə riayət edilməsini;

bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılmasını;

işçilərə lazımı sanitariya-məişət və müalicə-profilaktik xidmətinin təşkilini;

əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalicəvi profilaktiki yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların verilməsini;  
normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməsini;  
işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin verilməsini;  
işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliğini;  
kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaları daxil etməyi və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməsini;  
müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi müddətdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün görülən tədbirlərin nəticələri haqqında statistik hesabatın verilməsini.

#### **Maddə 216. Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələri**

Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrinə aşağıdakılar daxildir:  
əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normativ aktlarda nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükəsizliyi, gigiyenası və yanğına qarşı mühafizə tələblərini öyrənmək, mənimsəmək və onlara əməl etmək;  
əmək funksiyasını özünü və başqa işçiləri təhlükəyə məruz qoymayacağı təqdirdə icra etmək, şəxsi buraxılışı olmadan qurğularda, dəzgahlarda, partlayış və həyat üçün təhlükəli digər mənbələrdə iş görməmək;  
verilmiş xüsusi geyimdə və ayaqqabıda işləmək, texnoloji prosesdə, əməyin mühafizəsi üzrə normalarda, qaydalarda və təlimatlarda nəzərdə tutulmuş fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrindən istifadə etmək;  
əməyin mühafizəsi qaydalarının bütün pozuntuları haqqında, həmçinin baş vermiş qəzalar və bədbəxt hadisələr haqqında işəgötürənin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək;  
müntəzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə biliklərini artırmaq;  
əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işəgötürənin, iş yeri üzrə rəhbərinin, mütəxəssislərin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tövsiyələrinə əməl etmək.

#### **Maddə 217. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin araşdırılması və uçota alınması qaydaları<sup>[222]</sup>**

1. İşəgötürən istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq hadisənin *araşdırılması* üçün dərhal həmin hadisə baş verən günü əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarəti həyata keçirən orqana məlumat verməyə borcudur.<sup>[223]</sup>  
2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan daxil olmuş məlumat əsasında *bədbəxt hadisənin istehsalatla bağlılığının araşdırılması və onun təhqiqatının aparılması məqsədi ilə qanunvericiliklə* müəyyən edilmiş qaydada komissiya yaradır və *baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil* edir.<sup>[224]</sup>  
3. Bədbəxt hadisənin *araşdırılması* başa çatdıqdan sonra işəgötürən tərəfindən bir gündən gec olmayaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq akt tərtib edilməli və onun bir nüsxəsi mütləq zərərçəkən işçiyə təqdim olunmalıdır.<sup>[225]</sup>  
4. Bədbəxt hadisənin baş vermə faktını gizlədən, aparılan *araşdırılma* barədə müvafiq akt tərtib etməkdən boyun qaçıran işəgötürən, onun səlahiyyətli vəzifəli şəxsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada məsuliyyət daşıyır.<sup>[226]</sup>  
5. Bədbəxt hadisələrin *araşdırılmasının*, uçotunun aparılması bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydalar əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş normativ hüquqi aktla tənzimlənir.<sup>[227]</sup>

#### **Maddə 218. Müvafiq obyektlərin layihələşdirilməsi, tikintisi və istismarı zamanı əməyin mühafizəsi tələblərinin təmin edilməsi**

1. Qüvvədə olan əməyin mühafizəsi standartlarının, qaydalarının və normalarının, təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə uyğun gəlməyən istehsalat binalarının və qurğularının layihələşdirilməsinə, tikintisinə və yenidən qurulmasına, istehsal vasitələrinin hazırlanmasına və buraxılmasına, texnologiyaların tətbiqinə yol verilmir.  
2. Mütəxəssislərin və istehsal vasitələrinin layihələri dövlət ekspertizasından keçirilməli, istehsal vasitələrinin sınaq nümunələri isə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunun yoxlanılması üçün dövlət sınaqlarından çıxarılmalıdır.  
3. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının tələbləri ilə sifarişçi və ya icraçı layihənin (nümunənin) əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədi ilə müvafiq təşkilatları və mütəxəssisləri cəlb etməklə öz hesabına müstəqil ekspertiza keçirilməsini təşkil etməlidirlər.  
4. İnsanın sağlamlığına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədi ilə texnoloji, yanğın-texniki, sanitariya-gigiyena, tibbi-bioloji ekspertizadan və digər nəzarət növlərindən keçirilməmiş zərərli maddələrin, xammalın, materialların tətbiqi qadağandır.  
5. Hər hansı yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən verilən sertifikat-pasportu olmadan istismara buraxılması qadağandır.  
6. Yeni tikilmiş və ya yenidən qurulmuş istehsal, sosial-məişət və işə təyinatlı obyektlərin əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı olmadan istismara verilməsi qadağandır.  
7. Əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən müəssisələrin işi və ya istehsal vasitələrinin istismarı, onlar əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğunlaşdırılanaqədər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən dayandırılmalıdır. Belə hallarda işçilərin əmək haqqı bu Məcəllənin 169-cu maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada ödənilir.

#### **Maddə 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi**

1. Dövlət müvafiq *təhsil müəssisələrində* ölkədə mövcud istehsalat xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təmin edir.<sup>[228]</sup>

2. İşəgötürənlər həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin təlimi və *əlavə təhsili* sistemini təşkil etməli və qanunvericiliyə müvafiq həyata keçirməlidirlər. <sup>[229]</sup>

3. İşəgötürənlər və müəssisələrin rəhbər işçiləri 3 ildə bir dəfədən az olmayaraq əməyin mühafizəsi üzrə vaxtaşırı ixtisaslandırma 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. <sup>[230]</sup>

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 təlimatlandırmanın xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparmağa borcludur.

#### **Maddə 220. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi**

1. Məqsəd və təyinatından asılı olaraq əməyin mühafizəsi dövlət büdcəsindən və müəssisənin gəliri hesabına maliyyələşdirilir.

2. Dövlət büdcəsində və yerli büdcələrdə əməyin mühafizəsi üçün ayrıca sətirlə ayrılmış büdcə təxsisatından əməyin mühafizəsi üzrə elmi tədqiqat işlərinin maliyyələşdirilməsi, məqsədli dövlət və regional proqramlarının hazırlanması və yerinə yetirilməsi üçün istifadə olunur.

3. İşəgötürən və ya müəssisənin mülkiyyətçisi hər il əmək şəraitindən və əməyin təhlükəsizliyi vəziyyətindən, zədələnmələrin və xəstələnmələrin səviyyəsindən asılı olaraq əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin keçirilməsi üçün lazımı maliyyə vəsaiti və material ayırır. Bu vəsaitlərin başqa məqsədlərə sərf edilməsi qadağandır.

4. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi həcmi və mənbəyi kollektiv müqavilədə müəyyən edilir, həm də illik xərclərin miqdarı işçilərin əməyinin ödənilməsinə xərclənən vəsaitin məbləğinin iki faizindən az olmamalıdır.

5. ləğv edilmişdir<sup>[231]</sup>

#### **Maddə 221. Əməyin mühafizəsi fondu**

1. Dövlət və müəssisələr səviyyəsində əməyin mühafizəsi *fondu yaradıla bilər*. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu müvafiq icra hakimiyyəti tərəfindən təsis edilir. <sup>[232]</sup>

2. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu:

~~dövlət büdcəsindən ayrılmalar;~~<sup>[233]</sup>

~~müəssisələrin mənfəətindən ayrılmalar;~~<sup>[234]</sup>

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

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

3. Müəssisə üzrə fond işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik tədbirlərinə ayırdığı vəsaitin hesabına yaradılır.

4. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondunun idarə olunması və onun vəsaitlərindən istifadə edilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamədə nəzərdə tutulan qaydada həyata keçirilir.

5. Müəssisədə əməyin mühafizəsi fondunun vəsaiti yalnız işçilərin əmək şəraitinin və təhlükəsizliyinin normativ tələblərə çatdırılması və ya müəssisədə mövcud olan əməyin mühafizəsi səviyyəsinin yüksəldilməsi tədbirlərində istifadə edilə bilər.

#### **Maddə 222. Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Maddə 223. Əməyin mühafizəsi xidmətləri**

1. Əməyin mühafizəsi işinin təşkili və əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi üçün iqtisadiyyatın bütün sahələrinin müəssisələrində *işçilərin sayı əlli nəfərdən çox olduqda* əməyin mühafizəsi xidmətləri yaradılmalıdır. <sup>[235]</sup>



2. Əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını mükəmməl bilən mütəxəssislər daxil edilir. *İşçilərinin sayı əlli nəfərdən çox olan müəssisələrdə əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi, işçilərinin sayı beş yüz nəfərdən artıq olduqda isə müəssisə rəhbərinin (baş mühəndisinin) əməyin mühafizəsi üzrə müavini vəzifəsi təsis edilir. Min nəfərdən çox işçinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir.* <sup>[236]</sup>

3. Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssisləri əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına əməl olunmasına nəzarət etmək, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılması barədə vəzifəli şəxslərə icrası məcburi olan göstərişlər vermək, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyi pozan şəxslərin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə işəgötürənə təqdimatlar vermək hüququna malikdirlər.

4. Əməyin mühafizəsi xidmətinin *rəhbərləri* və mütəxəssisləri öz vəzifələrinə aid olmayan işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilə bilməzlər və vəzifə borclarını düzgün və keyfiyyətli yerinə yetirməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar. <sup>[237]</sup>

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

## Otuz beşinci fəsil

### İşçinin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsi üçün təminatlar

#### Maddə 224. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin əməyin mühafizəsi hüququna təminatları

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

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

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

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

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

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

2. *İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta sahəsində münasibətlər müvafiq qanunvericiliklə tənzimlənir.* <sup>[238]</sup>

#### Maddə 226. İcbari tibbi müayinələr

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

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

#### Maddə 227. Əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında işçilərin məlumat almaq hüququ

İşçilər iş yerlərində əməyin mühafizəsi şəraiti, həmin şəraitə uyğun olaraq onlara müəyyən edilmiş normalarla verilməli olan fərdi mühafizə vasitələri, güzəştlər və təminatlar haqqında məlumat tələb etmək hüququna malikdirlər. İşəgötürən bu tələbləri yerinə yetirməyə borcludur.

#### Maddə 228. Qadınlara və yaş 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri

Qadınlara, yaş 18-dən az olan işçilərin, habelə əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərin əməyinin mühafizəsi sahəsində münasibətlərin xüsusiyyətləri bu Məcəllə və müvafiq normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir.

#### Maddə 229. Əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyətin qadağan edilməsi

Əməyin təhlükəsizliyi normalarının və qaydalarının tələblərinə və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi prinsiplərinə uyğun olmayan istər işəgötürənin, istərsə də başqa vəzifəli şəxslərin, habelə müəssisələrin və onların struktur bölmələrinin, avadanlıq və qurğuların işi işçilərin sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə törədərsə, müəyyən edilmiş qaydada səlahiyyətli nəzarət orqanları və ya onların vəzifəli şəxsləri tərəfindən aşkar edilmiş pozuntular aradan qaldırılanaqədər dayandırılmalıdır.

Maddə 230. Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə görə işçilərin təminatları

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

2. İşəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətıl elan edə bilər. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi müəyyən olunmuş qaydada həll edilir.

#### **Maddə 231. Daha yüngül iş keçirmə**

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

#### **Maddə 232. İşçinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə başqa yüngül işə keçirildiyi və əmək haqqının saxlandığı hallar**

1. İşçi sağlamlığının mühafizəsinin təmin olunması məqsədi ilə səhhətinə mənfi təsir göstərməyən yüngül və əvvəlkinə nisbətən aşağı maaşlı işə keçirilə bilər. Bu halda işçilərin yüngül işə keçirildiyi gündən etibarən bir ay ərzində əvvəlki işi (vəzifəsi) üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

2. Vərəm və digər xroniki ağır xəstəliyə tutulmuş və bu səbəbdən başqa az maaşlı işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə keçirildikləri bütün vaxt ərzində, lakin dörd aydan çox olmayaraq əvvəlki iş yerində aldığı əmək haqqı saxlanılır.

3. İş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş və müvafiq həkim məsləhət komissiyası və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanının *müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)* rəyi əsasında yüngül işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanadək və ya əlillik, *o cümlədən 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu* müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir.<sup>[239]</sup>

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

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

2. İşçilər havanın temperaturu azı 41 dərəcə Selsidən çox olan isti və açıq şəraitli iş yerlərində *və ya ilin soyuq vaxtında, temperaturu müsbət 14 dərəcə Selsidən aşağı olan örtülü, lakin isidilməyən binalarda* işləyərkən onlara bu maddə ilə müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir və iş dayandırılır.<sup>[240]</sup>

3. İşçilərə fasilələr verilməsi və işin dayandırılması üçün əsas hesab edilən havanın temperaturu və küləyin gücü bu Məcəlləyə 2-ci əlavədə nəzərdə tutulmuşdur.

4. Fasilələr iş vaxtına daxil edilir və bu fasilələr zamanı əmək haqqı işçilərin tarif maaşına görə ödənilir.

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

#### **Maddə 234. Əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi üçün iş dayandırıldıqda başqa işə keçirmə**

Əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi məqsədi ilə bu Məcəllənin 230 və 233-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda iş dayandırıldıqda işçi başqa işə keçirilə bilər. Bu halda işçi azmaaşlı işə keçirilərsə, onun əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanılır.

### **Otuz altıncı fəsil**

#### **Əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına nəzarət və işəgötürənlərin məsuliyyəti**

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

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

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanının *qəbul etdiyi* qərarlar hökmən icra olunmalıdır. Bu qərarlardan, *qanunvericiliyə uyğun olaraq inzibati qaydada və (və ya) məhkəməyə* şikayət verilə bilər.<sup>[241]</sup>

#### **Maddə 236. Əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarət**

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

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

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

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

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

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

3. Həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri istehsal obyektlərinin və vasitələrinin sınağı və istismara qəbulu üzrə dövlət komissiyalarının işində, istehsalatda bədbəxt hadisələrin *araşdırılmasında*, əməyin mühafizəsi vəziyyətini, onun yaxşılaşdırılması üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş tədbirlərin yerinə yetirilməsi üzrə yoxlamalarında iştirak edirlər. Vəzifəli şəxslər əməyin mühafizəsi tələblərini pozduqda, istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələri gizlədikdə həmkarlar ittifaqlarının təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün dövlət orqanları qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ var. <sup>[242]</sup>

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

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

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

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

#### **Maddə 239. Əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işçinin səhhətinə vurulan zərərə görə, yaxud onun həlak olması ilə əlaqədar maddi məsuliyyət<sup>[243]</sup>**

1. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisədə və ya peşə xəstəliyində təqsirli (tam və ya qismən) olan işəgötürən həm işçiyə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə korlanması nəticəsində dəymiş zərərin, həm müalicə olunması üçün çəkdiyi, həm də ona müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar çəkilən xərclərin *eləcə də Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş digər əlavə xərclərin* əvəzini bütövlükdə ödəməlidir. <sup>[244]</sup>

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

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

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

5. *Bu maddə ilə nəzərdə tutulmuş ödənclərin verilməsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada işəgötürən tərəfindən istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunan işçilərə şamil olunmur.* <sup>[245]</sup>

### **X bölmə**

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

#### **Otuz yeddinci fəsil**

#### **Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları**

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

1. Hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Bu qayda işəgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə qadın əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur.

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

#### **Maddə 241. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər**

1. Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır.

2. Bir qayda olaraq, fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir

3. Qadınların bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

4. Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;

b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

5. Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.

6. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

**Maddə 242. Qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətlərinin məhdudlaşdırılması**

1. Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, *iş günü hesab edilməyən bayram* və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir. <sup>[246]</sup>

2. 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin *sağlamlıq imkanları məhdud* uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir. <sup>[247]</sup>

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

1. Tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə keçirilirlər.

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

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

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

**Maddə 244. Uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr**

1. Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əməzirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir.

2. Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır.

3. Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (növbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaltılır.

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

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 işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. <sup>[248]</sup>

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

**Maddə 246. Uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar**

Məcəllənin bu fəslində azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar uşaqlarını müəyyən səbəbdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qayyumlarına, himayədarlarına şamil edilir.

## Otuz səkkizinci fəsil

### Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri

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

1. Əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stajının az olması və fizioloji vəziyyəti ilə bağlı olan amillər nəzərə alınaraq bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunmasının xüsusiyyətləri və onlar üçün müvafiq təminatlar nəzərdə tutulur.

2. İşəgötürən tərəfindən bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilər üçün müəyyən edilmiş təminatlara əməl olunması məcburidir.

3. Yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, öhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. *Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır.* <sup>[249]</sup>

#### **Maddə 248. Yaşı 18-dən az olan şəxslərin işə düzəlməsində təminatları**

Yaşı 18-dən az olan şəxslərin azyaşlı olduğuna və ya əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olmasına görə işə qəbul olunmasından imtina edilə bilməz.

#### **Maddə 249. İşə qəbul zamanı yol verilən yaş həddi**

1. Yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol verilmir.

2. ləğv edilmişdir.<sup>[250]</sup>

#### **Maddə 250. Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər**

*Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, axlaqı kamilliyinə mənfəi təsir göstərən gecə klublarında, barlarda, alkoqollu və energetik içkilərin, tütün məmulatlarının, toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində, narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı olan və həyatına, sağlamlığına və ya mənəviyyətinə təhlükə törədə bilən digər işlərdə yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiqi edilməsi qadağandır. İcbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsi qadağandır.* <sup>[251]</sup>

#### **Maddə 251. Yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyət qoyulan işlər**

1. Yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

2. 16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;

b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

3. 16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin «a», «b» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulan normaları müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilərlər.

4. Yaşı 16-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

5. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

#### **Maddə 252. Yaşı 18-dən az olan işçilərin tibbi müayinəsi**

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinə keçirildikdən sonra qəbul edilirlər və onlar 18 yaşına çatanaqədər hər il işəgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

#### **Maddə 253. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlər**

1. 18 yaşına çatmamış işçilərin bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı şəraitində əmək haqları müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ödənilir.

2. Yaşı 18-dən az olan və işəməz işlərdə çalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməz qiymətlər üzrə ödənilir, bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir.

#### **Maddə 254. Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan olunması**

1. Yaşı 18-dən az olan işçiləri gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır. <sup>[252]</sup>

2. Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı hesab edilir.

## **Maddə 255. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində yaşı 18-dən az olan işçilərin təminatı**

Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz.

### **Otuz doqquzuncu fəsil**

## **Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin və ailə kəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri<sup>[253]</sup>**

### **Maddə 256. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi**

1. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində işəgötürənlərlə işçilər arasında əmək münasibətlərinin yaranması və tənzimlənməsi yalnız müvafiq növ müəssisənin təsis sənədi — nizamnaməsi, əsasnaməsi və bu Məcəllə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin bağlanması qaydaları bütövlükdə həmin müəssisələrə də şamil edilir.

2. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada yaradılan fərdi (ailə) müəssisələrinin, səhmdar cəmiyyətlərinin və digər təşkilati-hüquqi formalı müəssisələrin, nizamnamələrində, əsasnamələrində işçilərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əmək hüquqları məhdudlaşdırıla bilməz. Həmin sənədlərdə yalnız əmək münasibətlərinin daha mütləq formaya və üsullarla tənzimlənməsinin şərtləri, qaydaları nəzərdə tutula bilər. <sup>[254]</sup>

3. Bütün növ kənd təsərrüfatı təyinatlı müəssisələrdə qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən yalnız bu Məcəllənin müvafiq maddələri ilə müəyyən edilmiş normalar dairəsində istifadə edilə bilər.

### **Maddə 257. Kənd təsərrüfatı müəssisələrində iş vaxtının və əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri**

1. Kənd təsərrüfatı və aqrar sənaye müəssisələrində istehsal və digər iqtisadi münasibətlərin xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq iş vaxtı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalar və qaydalar çərçivəsində nizamnamələri (əsasnamələri) ilə müəyyən edilir. Bu müəssisələrdə iş vaxtının cəmlənmiş və ya mövsümi işlərin yerinə yetirilməsi üçün ayrı-ayrı dövrlərə bölünmüş uçuotu aparıla bilər.

2. Kənd təsərrüfatı təyinatlı məhsul istehsal edən və ya xidmətlər göstərən qurumların üzvlərinin əmək haqqı məsələləri ilə bağlı münasibətlər, bir qayda olaraq, həmin müəssisənin mülkiyyətindəki pay iştirakı ilə müəyyən edilir. Bu müəssisələrdə əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalardan az olmamaqla tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

3. Əgər kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək haqqının ödənilməsi formaları, qaydaları, əmək və əməyin qiymətləndirilməsi normaları onların nizamnamələrində, əsasnamələrində nəzərdə tutulmamışdırsa, onda müəssisənin əmək haqqı normalarının müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydaları tətbiq edilir. Bu qaydalar müəssisənin ümumi yığınağı tərəfindən səs çoxluğu ilə qəbul edilir. Belə qaydalar da qəbul edilməyibsə, əmək haqqı normaları müvafiq icra hakimiyyəti və ya bələdiyyə orqanları tərəfindən müəyyən edilmiş normativlər barədə müvafiq tövsiyələr əsasında müəyyən edilir.

### **Maddə 258. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri**

1. *Ailə kəndli təsərrüfatlarında* və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri bu Məcəllənin müəyyən etdiyi əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi qaydaları və normaları tətbiq edilməklə və ya onların mülahizələri ilə müəyyən edilən qaydada tənzimlənir. Lakin bu təsərrüfatların üzvlərinin əmək münasibətləri mövcud qanunvericiliyə zidd qaydada müəyyən edilməməlidir.

2. ləğv edilmişdir. <sup>[255]</sup>

3. *Ailə kəndli təsərrüfatlarında* və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri, bir qayda olaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanılmaqla tənzimlənir. Bu *tesərrüfatlarda* və müəssisələrdə əmək müqaviləsi şifahi formada da bağlanıla bilər. Bu halda əmək münasibəti tərəflərdən birinin tələbi ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək müqaviləsinin rəsmiləşdirilməsi *ailə kəndli təsərrüfatı başçısının* və ya ailə müəssisəsinin rəhbərinin (işəgötürənin) əmri, sərəncamı verilməklə və ya müvafiq qaydada tərtib edilmiş ailə kitabında (jurnalında) qeydiyyatla salınmaqla həyata keçirilə bilər. <sup>[256]</sup>

## **XI bölmə**

### **Əmək mübahisələri**

#### **Qırxıncı fəsil**

### **Kollektiv əmək mübahisələri**

### **Maddə 259. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarının təsir dairəsi**

1. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş üsulları və qaydası, habelə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üsulu kimi tətillərin həyata keçirilməsinin hüquqi əsasları bütün işəgötürənlər və onların birlikləri, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları təşkilatları üçün məcburidir.

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

### **Maddə 260. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti**

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

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

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

#### **Maddə 261. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri**

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işgözlülər, 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, işgözlülərin birlikləri və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəf qismində iştirak edirlər.

### **Qırx birinci fəsil**

#### **Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi və onlara baxılması**

##### **Maddə 262. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi**

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

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

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

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

##### **Maddə 263. Kollektiv tələblərə baxılması**

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

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

3. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə 1 ay müddətində baxılır.

##### **Maddə 264. Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üsulları**

Kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur.

### **Qırx ikinci fəsil**

#### **Kollektiv əmək mübahisələri həllinin barışdırıcı üsulları**

##### **Maddə 265. Kollektiv əmək mübahisəsi həllinin barışdırıcı üsulları**

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan istifadə oluna bilər:

razılaşdırıcı komissiyadan;

vasitəçidən;

əmək arbitrajından.

2. Tərəflər bu üsullardan birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsuldən istifadə edilməsi barədə öz aralarında razılığa gələ bilərlər. Əldə edilmiş razılıq protokolla rəsmiləşdirilir.

3. İşçilər kollektiv əmək mübahisəsinin həlli gedişində öz tələblərini müdafiə etmək məqsədi ilə istehsal prosesinə mane olmadan işdən kənar vaxtlarda iclaslar, yığıncaqlar keçirmək hüququna malikdirlər.

4. Tərəflərin nümayəndələri, razılaşdırıcı komissiya, vasitəçi, əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin tez və ədalətli həlli üçün bütün imkanlardan istifadə etməyə borcludurlar.

5. Zəruri hallarda kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin barışdırıcı üsullarından istifadə olunması üçün bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş müvafiq müddətlər tərəflərin razılığı ilə uzadıla bilər.

##### **Maddə 266. Razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması**

1. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və işəgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) və işçilərin nümayəndələrinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir.

2. Razılaşdırıcı komissiya bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilir. Kollektiv əmək mübahisəsinə razılaşdırıcı komissiya tərəfindən onun yaradıldığı gündən 5 iş günü müddətində baxılmalıdır.

3. Razılaşdırıcı komissiyada tərəflər qarşılıqlı razılığa gəldikdə bu barədə protokol tərtib edilir. Əldə edilmiş razılıq tərəflər üçün məcburidir və protokolda nəzərdə tutulmuş müddətdə icra olunmalıdır. Razılıq əldə edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir.

#### **Maddə 267. Kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması**

1. Vasitəçi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə mübahisənin nəticələrində marağı olmayan yüksək ixtisaslı və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən edilir.

2. Vasitəçi işəgötürəndən kollektiv əmək mübahisələrinə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları tələb etmək hüququna malikdir.

3. Vasitəçi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində mübahisənin iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqelərini barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə təqdim edilir. Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənilmədikdə mübahisə həmin variant əsasında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.

4. Təklif olunmuş variantlardan heç biri qəbul edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir.

#### **Maddə 268. Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması**

1. Əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün yaradılan müvəqqəti orqandır. O, kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.

2. Əmək arbitrajının tərkibi (3 nəfərdən az olmayaraq), reqlamenti, mübahisəyə baxılma yeri, müddətləri, arbitraja texniki yardımın təşkili tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur. Arbitrajın sədri arbitrlər tərəfindən öz sıralarından seçilir. Əmək arbitrajının tərkibinə mübahisənin nəticəsi ilə maraqlı olmayan şəxslər, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və digər şəxslər daxil edilə bilərlər.

3. Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gələ bilərlər.

4. Əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisələrinə baxılma müddəti yeddi iş günündən çox olmamalıdır. Əmək arbitrajı mübahisəyə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları almaq hüququna malikdir.

5. Əmək arbitrajının qərarı səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokolla rəsmiləşdirilir. Tərəflər arbitrajın qərarı ilə razılaşmadıqda bu barədə protokol tərtib edilir.

6. Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gəlmişlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.

#### **Maddə 269. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslərin təminatları**

1. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslər (razılaşdırıcı komissiyanın üzvləri, vasitəçilər, arbitrlər, əmək kollektivinin nümayəndələri və s.) bu Məcəllənin 27-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş təminatlardan istifadə edirlər.

2. İşəgötürən barışdırıcı komissiyanın, vasitəçinin, əmək arbitrajının normal fəaliyyəti üçün zəruri iş şəraiti yaratmalıdır.

### **Qırx üçüncü fəsil**

#### **Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətıl hüququnun həyata keçirilməsi**

##### **Maddə 270. Tətıl keçirilməsinin hüquqi əsasları**

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

2. Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının tətıl 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 tətılə yol verilir. İşəgötürən mübahisənin barışdırıcı üsullarla həllini əsassız olaraq uzatdıqda, habelə barışdırıcı üsullarla əldə edilmiş razılaşmaları yerinə yetirmədikdə əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqları orqanının birbaşa tətıl 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.* <sup>[257]</sup>

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 tətıl 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 tətıl edə bilməzlər.



9. Cəzaçəkənə müəssisələrində məhkumlara əmək mübahisələrinin həlli üçün əmək fəaliyyətini dayandırmaq və tətillə təmin etmək qadağan edilir. <sup>[258]</sup>

#### **Maddə 271. Tətillə keçirilməsi barədə qərarın qəbul olunması**

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

#### **Maddə 272. Tətillə barədə işəgötürənə məlumat verilməsi**

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

#### **Maddə 273. Xəbərdarlıq tətillə**

Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin istənilən mərhələsində qısamüddətli (bir saata qədər) xəbərdarlıq tətillə keçirilə bilər. Xəbərdarlıq tətillə barədə qərar bu Məcəllənin 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilməklə qəbul edilir. Tətillə ən gec 3 iş günü qalmış bu barədə işəgötürənə yazılı məlumat verilməlidir.

#### **Maddə 274. Tətillə başçılıq edən orqan**

1. Tətillə ümumi yığılmaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətillə komitəsi başçılıq edir.

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

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

4. Tətillə komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;

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

işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;

tətillə fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;

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

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

#### **Maddə 275. Tətillə gedində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri**

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

2. İşəgötürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, tətillə komitəsi, həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətillə 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, tətillə 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 tətillə keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir.

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

#### **Maddə 276. Tətillə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin təminatları**

Tətillə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin öz əmək funksiyasını davam etdirmək hüququ vardır. Bu mümkün olmadıqda, həmin işçilərin əmək haqqı işçinin təqsiri olmadan məcburi boşdayanma hallarında əmək haqqının ödənilməsi qaydalarına uyğun olaraq ödənilir.

#### **Maddə 277. Tətilləçilərin sərbəst toplaşmaq hüququ**

1. İş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətilləçilər iş yerində və ya bilavasitə müəssisənin yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıqların gedişini müzakirə etmək, mitinqlər və digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

2. İşçilərin bu maddədə nəzərdə tutulmuş sərbəst toplaşmaq hüququ müvafiq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydalara əməl edilməklə həyata keçirilir.

#### **Maddə 278. Tətillə maliyyələşdirilməsi**

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

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

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

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

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

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

#### **Maddə 279. Tətilin başa çatması və dayandırılması**

1. İşəgötürən tətilçilərin tələbini qəbul etdikdə, tərəflər barışıq sazişi bağladıqda və ya işçilər tətili davam etdirməkdən imtina etdikdə tətil başa çatmış hesab olunur.

2. Tətil qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə dərhal dayandırılmalıdır.

#### **Maddə 280. Tətil hüququnun məhdudlaşdırılması və tətilərə yol verilməyən hallar**

1. Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətil hüququ məhdudlaşdırıla və ya qadağan oluna bilər. <sup>[259]</sup>

2. Dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması ilə bağlı hallardan başqa siyasi məqsədlər güdən tətilərə yol verilmir.

#### **Maddə 281. Tətilərin qadağan edildiyi sahələr**

1. İnsanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün həyati əhəmiyyət kəsb edən bəzi xidmət sahələrində (xəstəxana bölməsi, elektrik enerjisi təchizatı, su təchizatı, telefon rabitəsi, hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti, yanğından mühafizə xidməti) tətilərin keçirilməsi qadağan edilir. Bu sahələrdə yaranmış kollektiv əmək mübahisəsini tərəflər barışdırıcı üsullarla həll edə bilmədikdə məcburi arbitraj tətbiq edilir.

2. Məcburi arbitraj müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən yaradılır və həmin orqan tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamə əsasında fəaliyyət göstərir. Məcburi arbitrajın tərkibi mübahisə edən tərəflərlə razılaşdırılmaqla 5 nəfərdən az olmayaraq tək sayda təsdiq edilir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı məcburi arbitrajda mübahisəyə tez və qərəzsiz baxılmasını təmin edir. Məcburi arbitrajın qərarları mübahisədə iştirak edən bütün tərəflər üçün məcburidir və dərhal icra edilməlidir.

#### **Maddə 282. Tətilərin qanunsuz hesab edilməsi**

1. Bu Məcəllənin tələblərini pozmaqla elan edilmiş və keçirilmiş tətil qanunsuz hesab edilir.

2. Tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətil komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır.

3. *Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı olduqda işçilər tətilə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətilə başçılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdır.* <sup>[260]</sup>

#### **Maddə 283. Tətil iştirakçılarının əmək haqqının ödənilməsi**

İşəgötürən tətildə iştirak edən işçilərin tətil dövrü üçün əmək haqqını tam və ya qismən ödəyə bilər. Əmək haqqının ödənilməsindən imtina mübahisə üçün əsas ola bilməz.

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

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

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

qanunsuz elan olunmuş tətil davam etdirildikdə; onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətilin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

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

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

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

Qeyd: Lokaut — kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi işəgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətilərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.

#### **Maddə 285. Lokautun qanuniliyinin araşdırılması və işəgötürənin məsuliyyətə cəlb edilməsi**

1. İşçilərin müraciəti əsasında lokautun qanunauyğun elan edilməsi və əsaslandırılması məsələsinə məhkəmə tərəfindən baxılır.

2. Məhkəmə, işəgötürən tərəfindən elan olunmuş lokautu əsassız və qanunsuz hesab edərsə, işçilərə dəyən maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsi, habelə işəgötürənin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada digər müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə qərar qəbul edir.

#### **Maddə 286. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarını pozmağa görə məsuliyyət**

1. Qanunsuz elan edilmiş tətili davam etdirən şəxslər işəgötürənə vurulan ziyana görə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar.

2. Digər işəgötürənlər tətilin maliyyələşdirilməsinə görə işəgötürənə vurulan ziyanın, əldən çıxmış qazanc da nəzərə alınmaqla tam məbləğində məsuliyyət daşıyırlar.

3. Maddi məsuliyyətlə əlaqədar işlərə mülki mühakimə icraatının qaydalarına uyğun olaraq baxılır.

4. İşəgötürən qanunsuz elan edilmiş tətilin davam etdirilməsini təşkil edən işçiləri intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

### **Qırx dördüncü fəsil**

#### **Fərdi əmək mübahisələri, onların tərəfləri və predmeti**

##### **Maddə 287. Fərdi əmək mübahisələri anlayışı**

Fərdi əmək mübahisələri, işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır.

##### **Maddə 288. Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti**

Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizamına salınır:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- b) əmək normalarının, həmçinin işçinin əmək funksiyasının həcminin müəyyən edilməsi;
- c) əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;
- ç) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;
- e) əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;
- ə) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;
- f) intizam tənbehi verilməsi;
- g) əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;
- ğ) işçinin işəgötürənə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- h) işəgötürənin işçiyə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- x) işçilərin və ya iş yerlərinin attestasiyası komissiyasının qərarının qanunauyğunluğu və ya əsaslılığının müəyyən edilməsi;
- ı) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;
- i) istehsalat qazası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyana görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- j) səhmlər və ya digər qiymətli kağızlar üzrə ödəmələrin məbləğlərinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi, habelə özəlləşdirmə prosesində və sonralar əmək münasibətləri ilə bağlı normaların tətbiq edilməsi;
- k) əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi.

##### **Maddə 289. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər**

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeələrinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir.

##### **Maddə 290. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflərin vəzifələri və məsuliyyəti**

1. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər biri digərinin hüquqlarına hörmət edərək qanunvericiliyin tələblərini, əmək müqaviləsi üzrə öhdəlikləri və əmək mübahisələrini mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmənin qətnaməsini (qərarını) yerinə yetirməyə borcludurlar.

2. İşçinin hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmuş işəgötürən fərdi əmək mübahisəsinin həlli nəticəsində məhkəmə tərəfindən müəyyən edilmiş işçiyə dəyən maddi ziyanı tam məbləğdə ödəməlidir.

3. İşəgötürən əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurduğu mənəvi ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır. Mənəvi ziyan vurulduğunu iddia edən işçi həmin ziyana görə iddiasının məbləğini ərizəsində göstərməlidir. İşçiyə dəyən mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında vurulan mənəvi ziyanın ictimai təhlükəlilik dərəcəsinə, işçinin və işəgötürənin şəxsiyyətinə, işin faktik hallarına və ədalətli qərar qəbul edilməsi üçün zəruri olan digər obyektiv hallara uyğun olaraq məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

Qeyd: Bu maddənin üçüncü hissəsində işçiyə vurulmuş mənəvi ziyan dedikdə, işəgötürən və ya onun təbəçiliyində olan vəzifəli şəxs tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsi, alçaldılması, ona böhtan atılması, şəxsiyyətinin təhqir edilməsi, kollektiv arasında gözdən salınması məqsədi ilə barəsində həqiqətə uyğun olmayan, yalan məlumatlar yayması, habelə mənəviyyətinə, əxlaq normalarına, milli qürur hissəsinə, etiqadına zidd olan digər əməllər və hərəkətlər başa düşülməlidir.

**Maddə 291. Dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifəli şəxslərinin qanunazidd hərəkətləri nəticəsində vurulan ziyanın ödənilməsi**

1. Əmək müqaviləsinin tərəflərinin dövlət orqanlarının, yaxud onların vəzifəli şəxslərinin qanunazidd hərəkətləri və ya hərəkətsizliyi nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsinə tələb etmək və bu ziyanın dövlət tərəfindən ödənilməsi hüququ vardır.
2. Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işçinin işdən çıxarılması və ya kənarlaşdırılması ilə əlaqədar vurulmuş ziyanın ödənilməsi qaydası müvafiq qanunla müəyyən edilir.

**Maddə 292. İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpasını iddia etmək hüququ**

1. İşçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinin pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsinə tələb edə bilər.
2. Pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi barədə işçi məhkəməyə, yaxud bu Məcəllənin 294-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən müvafiq orqana müraciət edə, habelə bu Məcəllənin 295-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərlə və qaydada təkbəşinə tətill edə bilər.
3. Pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün işçi onun müvəkkil etdiyi nümayəndəsi vasitəsi ilə də əmək mübahisəsini həll edən orqana müraciət edə bilər. Hüquqlarının müdafiəsini həyata keçirmək üçün işçi nümayəndəsinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş etibarnamə verməlidir.

**Maddə 293. Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması vaxtı**

1. Fərdi əmək mübahisələrinə, zəruri hallarda, işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır.
2. Əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır.

**Qırx beşinci fəsil**

**Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları**

**Maddə 294. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar**

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 təkbəşinə 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 müddətinədək müvəqqəti dayandıraraq təkbəşinə tətill edə bilər.
2. İşçi özünün fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbəşinə 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 təkbəşinə 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. Təkbəşinə tətill edən işçinin hərəkətlərini əsassız və qanunsuz hesab edən işəgötürən məhkəməyə müraciət edə bilər.
5. Təkbəşinə tətill edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibse, işəgötürən onun əmək müqaviləsini ləğv edə bilməz.
6. Tətill müddəti bitənədək işçi tətillə dayandırılıb işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbəşinə tətill müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edilə bilər.
7. Təkbəşinə tətill edən işçinin tətill dövrü üçün əmək haqqının ödənilməsi bu Məcəllənin 283-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilə bilər.
8. Təkbəşinə tətill edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

**Maddə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri**

1. Bu Məcəllənin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana, işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər.

2. Bu maddənin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

3. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işçiyə müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.

4. Pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. *İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir.*<sup>[261]</sup>

5. İşəgötürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafələrinin pozulduğu gündən 1 təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində müraciət edə bilər.

6. Bu maddədə göstərilən müddətlər üzürlü səbəblərdən – iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarında məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

Qeyd: Bu maddənin altıncı hissəsində iddiaçının «yaxın qohumu» dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qadaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ötürülməsini hakim üzürlü hal hesab edə bilər.

#### **Maddə 297. Fərdi əmək mübahisələrinin həllini tənzim edən qanunvericilik**

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması bu Məcəllə, Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosesual Məcəlləsi ilə və digər müvafiq normativ hüquqi aktlarla nizama salınır.

#### **Maddə 298 ləğv edilmişdir.** <sup>[262]</sup>

#### **Maddə 299. İddiyanın məbləğində və onun təmin olunmasında məhdudiyətin olmaması**

Fərdi əmək mübahisələri üzrə iddiyanın məbləğinə, həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyət qoyula bilməz.

**Maddə 300. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgötürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri**

1. Əgər, işəgötürən əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl etmədən, habelə 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsinin həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı ödənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa *edilməsi barədə qətnamə* və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qətnamə çıxarır. Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgötürən tərəfindən ödənilməsinə də nəzərdə tuta bilər. <sup>[263]</sup>

2. İşəgötürən və işçi fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədə həlli prosesində qarşılıqlı razılıqla yazılı barışıq sazişi bağlayarlarsa, hakim tərəflərin həmin sazişlə müəyyən edilmiş öhdəliklərin icrasının təmin edilməsi barədə *qərardad* qəbul edir. <sup>[264]</sup>

Qeyd: Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş «dəymiş zərərin məbləği» dedikdə işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar məhkəmədə hüququnun müdafiəsi üçün vəkil (müdafiəçi) tutması ilə əlaqədar çəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar borc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində çəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir.

#### **Maddə 301. Fərdi əmək mübahisələri üzrə qərarların və qətnamələrin icrası qaydaları**

1. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı, onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündə dərhal icra edilməlidir.

2. Məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə çıxardığı qərar cavabdeh tərəfindən icra edilmədikdə, yaxud icraya müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən mane olunduqda bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi *başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər görülməlidir.* <sup>[265]</sup>

#### **Maddə 302. Fərdi əmək mübahisələri üzrə icrada dönüşün məhdudlaşdırılması**

1. Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qəbul etdiyi qanuni qüvvəyə minmiş qərarı, qətnaməsi icra edildiyi gündən 6 ay keçdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz.

2. Məhkəmənin qərarının (qətnaməsinin) icrasının dönüşünə, bu qərar yalnız işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər.

Qeyd: «İcrada dönüş» dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, qərarının icraya yönəldilməməsi, icraya yönəldilmiş qətnamənin, qərarın icrasının dayandırılması və ya icra edilmiş qətnamənin, qərarın ləğv edilərək tərəflərin münasibətlərinin, maraqlarının, maddi və digər mənafələrinin əmək mübahisəsi ilə əlaqədar iddia verilən andaki vəziyyətə qaytarılması başa düşülməlidir.

#### **Maddə 303. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları şamil edilməyən şəxslər**

Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə şamil edilmir.

## XII bölmə

### İşçilərin sosial sığortası<sup>[266]</sup>

#### Qırx altıncı fəsil

#### İşçilərin sosial sığorta olunmasının tənzimlənməsi

##### Maddə 304. İşçilərin sosial sığorta olunması

1. Sosial sığorta — müvafiq normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan hallarda işçilərin əmək münasibətləri prosesində itirdikləri gəlirlərinin — əmək haqlarının, əmək haqqına əlavələrin, başqa ödənclərin, həmçinin digər xərclərin müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə əvəzinin ödənilməsi, habelə onların itirilməsinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş təminat formasıdır.

2. İşəgötürən hər bir işçini onunla əmək müqaviləsi bağladığı zaman "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta olunmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin məcburi dövlət sosial sığorta olunması, o cümlədən onun əlavə sığorta olunub-olunmaması barədə müvafiq məlumatlar mütləq göstərilməlidir.<sup>[267]</sup>

##### Maddə 305. Sosial sığortanın kollektiv müqavilələrlə tənzimlənməsi

Kollektiv müqavilələrdə müəssisənin əmək kollektivinin üzvlərinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulan sığortalanma şərtlərindən daha üstün sosial sığorta olunmasının əlavə formaları, qaydaları, sığorta məbləğləri, sığorta mənbələri müəyyən edilə bilər.

##### Maddə 306. İşçilərin sosial sığorta formaları

1. İşçilərin sosial sığortası məcburi dövlət sığortası, onların özləri tərəfindən könüllü sığortalanması və işəgötürən tərəfindən aparılan əlavə sığorta formalarında həyata keçirilir.

2. İşçilərin məcburi dövlət sığortası işəgötürənlər tərəfindən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada və məbləğdə həyata keçirilən sosial sığortalanmadır.

3. İşçilər öz vəsaitləri hesabına müəyyən olunmuş qaydada sosial sığorta müqavilələri əsasında könüllü sığorta oluna bilərlər.

4. İşəgötürənlər, həmçinin onların birlikləri işçilərin mənafeələrinin təmin olunması və əmək funksiyasının yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsinə maraqlarının artırılması, onların və ailə üzvlərinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi məqsədi ilə əmək kollektivini və ya onun ayrı-ayrı üzvlərini qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş sığorta formalarından daha üstün sosial sığorta olunmasını həyata keçirə bilərlər.

##### Maddə 307. İşçilərin sosial sığorta münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. İşçilərin sosial sığorta olunması prinsipləri, sosial sığorta hadisələri və onların müəyyən edilməsi, sosial sığorta üzrə ödəmələrin növləri, sosial sığortanın iştirakçılarının hüquq və vəzifələri, məcburi dövlət sosial sığorta haqqı, ödəmələrin təyin edilməsinin şərtləri və qaydası, vəsaitlərin mənbələri, könüllü və əlavə sığorta üzrə ödəmələrin növləri, habelə sosial sığorta sahəsində digər münasibətlər bu Məcəllə ilə, «Sosial sığorta haqqında» Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunları və onların əsasında qəbul edilmiş başqa normativ hüquqi aktlarla tənzimlənilir.<sup>[268]</sup>

2. Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə əmək müqaviləsi bağlayaraq çalışan əcnəbilər, vətəndaşlığı olmayan şəxslər sığorta olunması üçün müvafiq haqq ödəməklə bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş şərtlərlə və qaydada sosial sığorta olunmaq hüququna malikdirlər.

3. Sığorta olunmuş işçiyə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş sığorta şəhadətnaməsi (polisi) və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi verilir.<sup>[269]</sup>

4. İşçilərin sosial sığorta hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya pozan hər hansı fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb olunur.

##### Maddə 307-1. İşçilərin icbari tibbi sığortası

İşəgötürən "Tibbi sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş qaydada hər bir işçinin icbari tibbi sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin icbari tibbi sığortalanması barədə müvafiq məlumatlar mütləq göstərilməlidir.<sup>[270]</sup>

## XIII bölmə

### Yekun normalar

#### Qırx yeddinci fəsil

Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət

#### **Maddə 308. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət**

İşəgötürənlər, işçilər, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi və fiziki şəxslər tərəfindən bu Məcəllənin, eləcə də bütövlükdə əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ hüquqi aktların dürtüst və eyni cür tətbiq edilməsinə, onların tələblərinin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarəti öz səlahiyyətləri daxilində prokurorluq orqanları, habelə səlahiyyəti bu Məcəllənin 15-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

#### **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.

#### **Maddə 310. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa görə məsuliyyət**

İstər işçilər, istərsə işəgötürənlər, istərsə də başqa fiziki şəxslər bu Məcəllə ilə və əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa, onları hər hansı şərhlə və ya qaydada məhdudlaşdırmağa, habelə bu hüquqlardan sui-istifadə etməyə, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəlikləri, vəzifə funksiyasını yerinə yetirməməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada maddi, intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar. <sup>[271]</sup>

#### **Maddə 311. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə intizam məsuliyyəti**

İşçi və ya işəgötürən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini, əmək funksiyasını, habelə bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan digər normativ hüquqi aktın tələblərini pozaraq biri digərinin hüquqlarına və qanunla qorunan mənafelərinə müəyyən ziyan vurarsa, bu Məcəllənin 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilir.

#### **Maddə 312. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə inzibati məsuliyyət**

Əmək qanunvericiliyini pozan işçi, işəgötürən və digər fiziki şəxslər Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər. <sup>[272]</sup>

Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinə əsasən əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən tətbiq edilən cərimələrdən toplanan vəsaitin 18 faizi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının işçilərinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi və maddi-texniki bazasının yaxşılaşdırılması məqsədi ilə həmin orqanın hesabına köçürülür. Bu vəsaitdən istifadə qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir. <sup>[273]</sup>

#### **Maddə 313. Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə cinayət məsuliyyəti**

İctimai təhlükəli əməlləri ilə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi qaydalarını və ya işçilərin, işəgötürənlərin hüquqlarını və qanuni mənafelərini və ya bu Məcəllənin tələblərini hər hansı formada kobud şəkildə pozan şəxslər Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda və müəyyən edilmiş qaydada cinayət məsuliyyətinə cəlb edirlər.

### **Qırx səkkizinci fəsil**

#### **Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin tətbiqi ilə bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri**

#### **Maddə 314. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı yaranan hüquqi tənzimləmə məsələlərinin həlli**

1. Bu Məcəllənin müddələrinin rəsmi şərhini «Konstitusiyə Məhkəməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş xüsusi konstitusiyə icraatı qaydasında həyata keçirilir.

2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada müvafiq icra hakimiyyəti orqanı öz səlahiyyətləri çərçivəsində bu Məcəllənin ayrı-ayrı müddələrinin tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə zəruri olan təlimatlar, əsasnamələr, qaydalar və digər normativ hüquqi aktlar qəbul edir.

3. Bu Məcəlləyə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə müvafiq normativ hüquqi aktlar, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini təmin edən sənəd nümunələri əlavə edilə bilər.

#### **Maddə 315. Bu Məcəllə qüvvəyə minənədək bağlanan əmək müqavilələrinin hüquqi qüvvəsi**

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olan əmək qanunvericiliyi əsasında işçilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin əmrləri, sərəncamları ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yazılı formada tərtib edilməzsə, bu əmək münasibətlərinə xitam verilənədək onlarla bağlı bütün hüquqi nəticələri ilə hüquqi qüvvəsini saxlayır.

2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olmuş əmək qanunvericiliyi əsasında işçilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgötürənin əmrləri, (sərəncamları, qərarları) ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələri yazılı formada bağlanmadığı səbəbinə görə ləğv edilə bilməz.

#### **Maddə 316. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı yaranan əmək mübahisələrinin həlli**

1. Bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı işçilər və işəgötürənlər arasında yaranan fərdi və kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllə və Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosesual Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada bilavasitə məhkəmələr tərəfindən həll edilir.

2. Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hallarda fərdi və kollektiv əmək mübahisələri, məhkəməyə müraciət etməkdən çəkinmək və yaranmış mübahisənin könüllü olaraq aradan qaldırılması məqsədi ilə tərəflərin özlərinin müəyyən etdikləri qaydada da həll edilə bilər. Lakin hər bir tərəfin məhkəməyə müraciət etmək hüququ heç bir halda məhdudlaşdırıla bilməz.

### Maddə 317. Bu Məcəllənin mətninin hüquqi qüvvəsi

1. Bu Məcəllə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 148-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qanunvericilik sisteminin tərkib hissəsi olub, Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində birbaşa hüquqi qüvvəyə malikdir.

2. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı əmək müqaviləsinin tərəflərinin hüquqlarının və mənafeələrinin müdafiə olunmasını təmin edən, onların məsuliyyətə cəlb olunmasını istisna edən və ya yüngülləşdirən müddəaların qüvvəsinin geriyyə şamil edilməsinə yol verilir.

## Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə

### ƏLAVƏLƏR

#### Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavə

#### Əmək müqaviləsinin (kontraktın) nümunəvi forması \*

#### §1. Əmək müqaviləsinin (kontraktı) bağlayan tərəflər haqqında məlumatlar

1.1. Bu Əmək müqaviləsi (kontraktı), (bundan sonra ismin müvafiq halında «Əmək müqaviləsi») işəgötürənin səlahiyyətlərini həyata keçirən<sup>[274]</sup>

İşəgötürəni \_\_\_\_\_  
(idarənin, müəssisənin, təşkilatın adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN))  
(vəzifəsinin adı, adı, atasının adı və soyadı)

ilə  
(işəgötürən fiziki şəxs olduqda onun adı, atasının adı, soyadı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN), şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriyası, nömrəsi, pin kodu və ya fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN), verildiyi tarix, şəxsiyyət vəsiqəsinə verən orqanın adı)

İşçi \_\_\_\_\_  
(adı, atasının adı və soyadı)

(vətəndaşlığı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriya və nömrəsi, pin kodu, verildiyi tarix və onu verən orqanın adı)

(təhsili, ixtisası, sənəti, peşəsi, bitirdiyi təhsil müəssisəsinin adı, ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla, dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN))  
arasında « \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » il tarixində Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə (bundan sonra "Əmək Məcəlləsi") müvafiq olaraq bağlanmışdır.

1.2. İşçi \_\_\_\_\_  
(iş yerinin adı, onun əsas iş yeri və ya əlavə iş yeri olması barədə qeyd, vəzifənin, peşənin adı)<sup>[275]</sup>  
vəzifəsinə (peşəsinə), işə qəbul (təyin) edilir.

1.3. Bu Əmək müqaviləsi *hüquqi qüvvəyə minən* gündən yaranmış əmək münasibətləri, tərəflərin hüquqları, vəzifələri və məsuliyyəti Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydalarla və prinsiplərlə tənzimlənir. <sup>[276]</sup>

#### §2. Əmək müqaviləsinin müddəti

2.1. Bu Əmək müqaviləsi müddətsiz bağlanmışdır. \_\_\_\_\_  
(hə, yox)

2.2. İşin birinci \_\_\_\_\_ həftəsi (ay) sınaq müddəti hesab edilir. Sınaq müddəti ərzində tərəflərdən biri digərini \_\_\_\_\_ gün əvvəl xəbərdarlıq etməklə Əmək müqaviləsinə birtərəfli qaydada poza bilər.

2.3. Bu Əmək müqaviləsi \_\_\_\_\_ səbəbə görə « \_\_\_\_\_ » il tarixindən « \_\_\_\_\_ » il tarixinədək « \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » il (ay) müddətinə bağlanmışdır.

2.4. İşçi « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ il tarixindən işə başlayır.



### §3. İşçinin əmək funksiyası

3.1. İşçi aşağıdakı əmək funksiyasının icrasını öhdəsinə götürür:

- a) \_\_\_\_\_;  
b) \_\_\_\_\_;  
c) ... \_\_\_\_\_;

(əmək funksiyası tam təfəsilatı ilə sadalanmalıdır)

3.2. Bu əmək funksiyasından hər hansı birinin və ya bir neçəsinin dəyişdirilməsinə, habelə onlara əlavə funksiyanın daxil edilməsinə yalnız tərəflərin razılığı ilə yol verilir.

3.3. İşçi Əmək Məcəlləsinin 10-cu maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsas vəzifələrinin və bu əmək funksiyasının vaxtında, keyfiyyətlə yerinə yetirilməsinə əməl etməlidir.

3.4. İşçi əmək funksiyasının icrası zamanı işəgötürənin istehsal fəaliyyəti ilə bağlı özünün ixtiraları, səmərələşdirici təklifləri barədə dərhal ona məlumat verməlidir. İşəgötürən öz növbəsində həmin ixtiraların, işçinin müəlliflik hüququnun və mülkiyyətçinin mənafeyinin qorunması üçün konkret tədbirlər görməlidir.

### §4. Əmək şəraitinin şərtləri

İşəgötürən aşağıdakı əmək şəraiti yaradılmasını və onun şərtlərinin təmin olunmasını öhdəsinə götürür:

#### Əmək haqqı üzrə

4.1. İşçiyə hər ay \_\_\_\_\_ məbləğdə əmək haqqı ödənilir;

4.2. Əmək haqqı:

- \_\_\_\_\_ manat məbləğində tarif haqqından (vəzifə maaşından);  
- tarif haqqına (vəzifə maaşına) \_\_\_\_\_ faizi miqdarda əlavədən ibarətdir;

4.3. İşçiyə \_\_\_\_\_ məbləğdə \_\_\_\_\_ mükafat verilir;  
(aylıq, rüblük, illik)

4.4. İşçi əmək funksiyasını əmək \_\_\_\_\_  
(zərərli, ağır, yeraltı və s.)

şəraitli iş yerində icra etdiyi üçün onun əmək haqqına \_\_\_\_\_ məbləğdə əlavə müəyyən edilir;

4.5. İşçiyə iş vaxtından artıq vaxtda, istirahət, *səsvərmə, ümumxalq hüzn günü və iş günü hesab edilməyən* bayram günlərində işlədikdə \_\_\_\_\_ məbləğdə və ya \_\_\_\_\_ qayda ilə hesablanmış Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulandan artıq əlavə əmək haqqı verilir; <sup>[277]</sup>

4.6. Əmək haqqı:

- həftədə bir dəfə \_\_\_\_\_  
(həftənin günü)

- ayda iki dəfə \_\_\_\_\_  
(ayın maaş verilən günləri)

- ayda bir dəfə \_\_\_\_\_ ödənilir;  
(ayın günü)

- əmək haqqı və digər ödənclər işçinin \_\_\_\_\_  
(bankın adı)

bankdakı hesabına köçürülür;

4.7. Tərəflərin əmək haqqının ödənilməsi barədə razılığa gəldikləri digər şərtlər:

4.8. Əmək haqqından yalnız qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada tutulmalara yol verilir. Həmin tutulmalar haqqında işçi qabaqcadan məlumatlandırılır.

#### Əməyin mühafizəsi üzrə

4.9. İşçinin sağlamlığının, əməyinin mühafizəsinin təmin olunması üçün sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yeri və iş şəraiti yaradılır;

4.10. İşçi \_\_\_\_\_ xüsusi mühafizə vasitələri ilə təmin edilir;

4.11. İşçi zərərli amillərindən sağlamlığının mühafizəsi üçün xüsusi \_\_\_\_\_ qida məhsulları ilə təmin edilir;

4.12. İşçi əməyin mühafizəsi normaları ilə \_\_\_\_\_ bir dəfədən az olmayaraq təlimatlandırılır;

4.13. İşçi özünün və iş yoldaşlarının həyatının və sağlamlığının qorunması üçün müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına əməl etməyə borcludur;

4.14. İşəgötürən işçini istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığortalamalıdır.

İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində işçinin həyatına və sağlamlığına dəyən zərərlə bağlı onun peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsinə və ya ölümünə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə sığorta ödənişi verilir; <sup>[278]</sup>

4.15. İşəgötürənin təqsiri üzündən əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları pozulduğuna görə işçi həlak olarsa, onun himayəsində olan şəxslər qarşısında işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada maddi məsuliyyət daşıyır;

#### İş və istirahət vaxtı üzrə

4.16. İşçi gündə 8 saatdan, həftə ərzində isə 40 saatdan çox olmayaraq işləyir;

4.17. İş saat \_\_\_\_\_ başlanır, saat \_\_\_\_\_ qurtarır;

4.18. Nahar vaxtı saat \_\_\_\_\_ - dan saat \_\_\_\_\_ - dəkdir;

4.19. İşçi hər gün \_\_\_\_\_ saat natamam iş günü işləyir;

4.20. İşçi həftədə \_\_\_\_\_ gün natamam iş həftəsi ilə işləyir;

4.21. İş \_\_\_\_\_ növbəlidir;

- Birinci növbə saat \_\_\_\_\_ başlanır və saat \_\_\_\_\_ qurtarır;

- İkinci növbə saat \_\_\_\_\_ başlanır və saat \_\_\_\_\_ qurtarır;

- Üçüncü növbə saat \_\_\_\_\_ başlanır və saat \_\_\_\_\_ qurtarır;

4.22. İşə gəlib getməsi üçün nəqliyyatla təmin edilir \_\_\_\_\_ ;  
(hə, yox)

4.23. İstirahət günləri hər həftənin \_\_\_\_\_ günləridir;

4.24. İşçiyə iş vaxtından artıq işlərin yerinə yetirilməsinə görə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan məbləğdən \_\_\_\_\_ artıq məbləğdə haqq ödənilir;

4.25. İşçi iş vaxtından kənar vaxtda və ya işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı ərzində işəgötürənlə rəqabətdə olmayan müəssisədə əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə işləyə bilər.

#### Məzuniyyət üzrə

4.26. İşçinin iş ilini \_\_\_\_\_  
(birinci iş ili başlanan və bitən gün, ay və il)

aylardan ibarət dövr əhatə edir və ona hər növbəti iş ili üçün müddəti Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş əmək məzuniyyəti verilir.

4.27. Əsas məzuniyyətinin müddəti \_\_\_\_\_ təqvim günüdür;

4.28. Əlavə məzuniyyət müddəti:

- əmək stajına görə \_\_\_\_\_ təqvim günü;

- əmək şəraitinin xarakterinə görə \_\_\_\_\_ təqvim günü;

- 14 yaşadək ikidən çox uşağı olan qadına \_\_\_\_\_ təqvim günü;

- kollektiv müqavilə (səziş) üzrə \_\_\_\_\_ təqvim günü;

4.29. Əmək məzuniyyətinin ümumi müddəti \_\_\_\_\_ təqvim günü;

4.30. Əmək məzuniyyətinə çıxarkən:

- \_\_\_\_\_ məbləğdə sosial-məişət müavinəti verilir;

- bundan savayı sanatoriya-kurort müalicəsi, turizm səfərlərinə getməsi, məzuniyyətin daha mənalı keçirilməsi üçün \_\_\_\_\_ tədbirlər görülür.

(konkret tədbir və ya pul ödənci)

4.31. Təhsil almaqla əlaqədar ödənişli məzuniyyətlər Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan müddətdə verilir və işəgötürən bununla yanaşı işçinin təhsilini artırmaq üçün zəruri tədbirləri görməyi öhdəsinə götürür.

4.32. Ödənişsiz məzuniyyətdən Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş hallarda, habelə işəgötürənlə razılıq əsasında istifadə edilir.

#### Bədən tərbiyəsi və idman üzrə<sup>[279]</sup>

4.33. İşçiyə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkar-təbii məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilməsi üçün şərait yaradılır.

4.34. İşçinin bədən tərbiyəsi və idman şəraiti məsələləri üzrə şərtlər:

Tərəflərin müəyyən etdiyi, habelə kollektiv müqavilədə (səzişdə) nəzərdə tutulan digər əlavə şərtlər<sup>[280]</sup>

4.35. \_\_\_\_\_ ;

4.36. \_\_\_\_\_ ;

4.37. \_\_\_\_\_ ;

(bütün əlavə şərtlər təfəsilatı ilə sadalanmalıdır).

#### §5. Birinin digərinə vurduğu ziyanə görə tərəflərin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti

5.1. Bu Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri digərinin əmlakına, səhhətinə, maddi, istehsal, kommersiya maraqlarına, qanunla qorunan mənafeələrinə ziyan vurarsa, digər tərəf qarşısında qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada maddi və mənəvi məsuliyyət daşıyır.

5.2. Tərəflər istehsal və icra riski istisna olmaqla biri digərinə ziyan vurarsa, dəyən zərəri könüllü şəkildə digər tərəfə ödəməyi öhdəsinə götürürlər. Əgər bir tərəf digər tərəfin hüquqlarını pozaraq qarşılıqlı şəkildə dəyən zərərin ödənilməsi razılığına gəlməzsə, ziyan dəyən tərəf məhkəmə qaydasında ziyanın ödənilməsinə təmin etmək hüququna malikdir.

5.3. Tərəflər məhkəməyə müraciət etmədən ziyan vurmada əmələ gələn öhdəliklərinin özləri tərəfindən həllinə üstünlük verirlər.

#### §6. Sosial müdafiə məsələləri

6.1. İşçinin məcburi dövlət sosial sığortası üçün qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada hər ay \_\_\_\_\_ məbləğdə sığorta haqqı ödənilir və işəgötürən tərəfindən o, \_\_\_\_\_ məbləğdə əlavə sığorta edilir;

6.2. İşçinin sosial müdafiə olunması, güzəşt və imtiyazları, məcburi dövlət sosial sığorta, işsizlikdən sığorta, tibbi sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta hüququ təmin edilir; <sup>[281]</sup>

6.3. İşçi əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi ilə əlaqədar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada və məbləğdə müavinət verilir. [282]

### §7. Mülkiyyət münasibətlərinin tənzimlənməsi

7.1. İşçi iş vaxtı ərzində həm onun bilavasitə istifadəsinə verilən, həm də başqa istehsal vasitələrinin — maşın, mexanizm, avadanlıq, cihaz və alətlərin, qurğu, habelə işgötürənin mülkiyyətində olan digər əmlakın qorunmasına cavabdehdir;

7.2. İşçinin müəssisənin mülkiyyətində \_\_\_\_\_ qədər payı var və işgötürənlə mülkiyyət münasibətləri həmin paya mütənəsib olaraq qanunvericiliklə müəyyən edilən qaydada tənzimlənir;

7.3. İşçi müəssisənin mülkiyyətindəki payına görə nizamnamə ilə müəyyən edilən \_\_\_\_\_ məbləğdə dividend almaq hüququna malikdir;

7.4. İşçi əmək funksiyasının icrası zamanı özünün aşağıdakı şəxsi əmlakından istifadə edir:

- a) \_\_\_\_\_ ;  
b) ... \_\_\_\_\_ ;

7.5. İşgötürən işçinin əmlakının mühafizəsinə və aşınmasına görə əvəzinin ödənilməsinə cavabdehdir;

7.6. İşçi işgötürənin kommersiya və istehsal sirlirinin qorunmasına cavabdehdir və bu sirləri yaymağa görə qanunvericilikdə və bu Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan məsuliyyət daşıyır.

### §8. Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə məlumatlar

8.1. Bu Əmək müqaviləsinə birtərəfli qaydada aparılmış dəyişikliklərin, əlavələrin, düzəlişlərin hüquqi qüvvəsi yoxdur.

8.2. Bu Əmək müqaviləsinə aşağıdakı dəyişikliklər, əlavələr edilmişdir:

- a) ;  
b) ;  
c) ... (bütün dəyişikliklər və əlavələr təfəsilatı ilə sadalanmalıdır)

8.3. Tərəfimizdən razılaşdırılmış dəyişikliklər və əlavələr dərhal (..... gündən gec olmayaraq) qüvvəyə minir və bu Əmək müqaviləsinin tərkib hissəsini təşkil edir.

İmzalar:

\_\_\_\_\_ İşgötürən  
\_\_\_\_\_ İşçi

### §9. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

9.1. Bu Əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydalara ciddi əməl olunmaqla tərəflərin birinin təşəbbüsü ilə ləğv edilə bilər;

9.2. İşgötürən tərəfindən bu Əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçi qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda xəbərdar edilir;

9.3. İşçi tərəfindən bu əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işgötürən azı bir təqvim ayı qabaqcadan xəbərdar edilməlidir;

9.4. İşgötürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə bu Əmək müqaviləsini ləğv etməyə onun məcbur edilməsinə yol verilmir;

9.5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə tərəflərin müəyyən etdiyi hallar:

\_\_\_\_\_

### §10. Yekun qaydalar

10.1. Bu Əmək müqaviləsinin qüvvədə olduğu müddət ərzində tərəflər yaranan əmək mübahisələrinin həllinə qarşılıqlı anlaşma və razılıq yolu ilə biri digərinin hüquqlarını pozmadan nail olacaqlar. Tərəflər əmək mübahisələrinin həlli haqqında razılığa gəlmədikdə, mübahisənin məhkəmə qaydasında araşdırılması hüququndan istifadə edəəcəklər.

10.2. Bu Əmək müqaviləsi iki nüsxədə tərtib edilib, onlardan biri işçidə, digəri isə işgötürəndə saxlanılır.

10.3. Tərəflər bu Əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmamış, habelə bilavasitə Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən hallar

10.4. Tərəflər bu Əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmamış, habelə bilavasitə Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olunmaqla üçüncü şəxslər qarşısında biri digərinin öhdəliklərinə görə cavabdehlik daşıyırlar.

10.5. Tərəflər bu Əmək müqaviləsinin şərtlərini, Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən vəzifələrini, habelə biri digərinin qanuni mənafeələrini və hüquqlarını pozarsa, təqsirkar tərəfin məsuliyyətə cəlb edilməsini müvafiq dövlət orqanlarından, mülkiyyətçidən tələb etmək hüququna malikdirlər.

10.6. Bu Əmək müqaviləsinin şərtlərini, bu şərtlərdən irəli gələn öhdəliklərimizi vicdanla yerinə yetirəcək, şəxsi, maddi, maliyyə, istehsal maraqlarımıza, habelə ictimai, birliklərdə və siyasi partiyalarda müstəqil iştirakımıza qarşılıqlı hörmət göstərəcəyik.

### §11. Tərəflərin imzaları və ünvanları:

11.1. İşgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı, habelə müştərisi olduğu bankın adı, hesablaşma hesablarının nömrələri, kodu, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmağa hüquq verən xüsusi razılığın məlumatları göstərilməklə hüquqi ünvanı:

Möhürü

11.2. İşçinin adı, atasının adı və soyadı göstərilməklə ünvanı:

İmzası:

İmzası:

Tarix:

Qeyd: Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində nəzərdə tutulan əmək müqaviləsinin məzmununa daxil olan şərtlər, məlumatlar həmin müqavilə tərtib edilərkən hökmən göstərilməlidir. Bu nümunədə göstərilən əlavə müddələrin, şərtlərin hər biri, konkret hallarda işəgötürən və işçi tərəfindən əmək müqaviləsi bağlanarkən razılaşdırılaraq tərtib edilir. Lakin bütün hallarda işəgötürən əmək müqaviləsinin məzmununu bu nümunədə göstərilən qaydada dolğun şəkildə tərtib etməyə borcludur. İşəgötürən bu nümunəyə tam uyğun olan əmək müqaviləsinin formalarını kifayət miqdarda nəşriyyat üsulu ilə hazırlanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsinin formasındakı boş yerlər əl ilə və ya makinada, kompüterdə səliqə ilə yazılmalıdır, məlumatların pozulmasına, qaralanmasına yol verilməməlidir.

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 sərinləmək üçün imkan yaradılmaqla fasilələr verilir. <sup>[283]</sup>

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 — özüllün və ya estakadayanı meydançanın döşəməsi üstündəki işlər;

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

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

4.9. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — qaynaq tikişinin saquli 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 dayaqqlar 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, mancaq 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 aqreqatların dorlarının qaldırılması işləri;

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

5. Havanın temperaturu Selsi ilə mənfə 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. <sup>[284]</sup>

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.

## İSTİFADƏ OLUNMUS MƏNBƏ SƏNƏDLƏRİNİN SİYAHISI

1 fevral 1999-cu il **618-IQ** nömrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1999-cu il, № 4, maddə 213) ilə təsdiq edilmişdir.

### **Məcəlləyə əlavə və dəyişikliklər etmiş qanunlar**

1. 20 fevral 2001-ci il tarixli **88-IIQD** nömrəli "Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 3, maddə 143)
2. 27 mart 2001-ci il tarixli **107-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 6, maddə 362)
3. 5 oktyabr 2001-ci il tarixli **178-IIQD** nömrəli "Məcburi köçkünlərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 672)
4. 5 oktyabr 2001-ci il tarixli **186-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 5-ci hissəsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 679)
5. 12 oktyabr 2001-ci il tarixli **195-IIQD** nömrəli "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 1, maddə 2)
6. 15 noyabr 2001-ci il tarixli **214-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731)
7. 23 aprel 2002-ci il tarixli **311-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və bu Qanunla təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 5, maddə 241)
8. 24 may 2002-ci il tarixli **333-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi normativ hüquqi aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 6, maddə 328 )
9. 3 dekabr 2002-ci il tarixli **391-IIQD** nömrəli "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9)
10. 24 dekabr 2002-ci il tarixli **409-IIQD** nömrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23)
11. 30 dekabr 2003-cü il tarixli **568-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57)
12. 30 dekabr 2003-cü il tarixli **569-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10)
13. 5 mart 2004-cü il tarixli **598-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 3, maddə 133)
14. 30 aprel 2004-cü il tarixli **643-IIQD** nömrəli "Dövlət rüsumu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 7, maddə 505)

15. 21 may 2004-cü il tarixli **675-IIQD** nömrəli "Şəkərli diabet xəstəliyinə tutulmuş şəxslərə dövlət qayğısı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 6, maddə 413**)
16. 1 sentyabr 2004-cü il tarixli **729-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672**)
17. 3 dekabr 2004-cü il tarixli **795-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 12, maddə 981**)
18. 4 mart 2005-ci il tarixli **848-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 120-ci maddəsinə əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 3, maddə 151**)
19. 4 mart 2005-ci il tarixli **856-IIQD** nömrəli "Fövqəladə vəziyyət haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 4, maddə 278**)
20. 15 aprel 2005-ci il tarixli **888-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 7, maddə 560**)
21. 1 sentyabr 2005-ci il tarixli **980-IIQD** nömrəli "Məhkəmə-Hüquq Şurası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 25 oktyabr 2005-ci il**)
22. 30 sentyabr 2005-ci il tarixli **1023-IIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 11, maddə 1001**)
23. 30 dekabr 2005-ci il tarixli **44-IIIQD** "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2006-cı il**)
24. 03 mart 2006-cı il tarixli **73-IIIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Hərbi nəqliyyat vəzifəsi haqqında Əsasnamə"nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 05, maddə 385**)
25. 10 oktyabr 2006-cı il tarixli **155-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 11, maddə 923**)
26. 10 oktyabr 2006-cı il tarixli **152-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1004**)
27. 8 dekabr 2006-cı il tarixli **194-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1025**)
28. 19 dekabr 2006-cı il tarixli **204-IIIQD** nömrəli Qanun (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1030**)
29. 6 mart 2007-ci il tarixli **260-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401**)
30. 17 aprel 2007-ci il tarixli **316-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437**)
31. 17 aprel 2007-ci il tarixli **313-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560**)
32. 16 iyun 2007-ci il tarixli **389-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**)
33. 1 oktyabr 2007-ci il tarixli **424-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**)
34. 9 oktyabr 2007-ci il tarixli **430-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1053**)
35. 1 fevral 2008-ci il tarixli **540-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 3, maddə 156**)
36. 16 may 2008-ci il tarixli **608-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600**)
37. 13 iyun 2008-ci il tarixli **648-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602**)
38. 2 oktyabr 2008-ci il tarixli **697-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 30 oktyabr 2008-ci il, № 242, Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 10, maddə 887**)
39. 2 oktyabr 2008-ci il tarixli **699-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 16 noyabr 2008-ci il, № 257, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, № 11, maddə 960**)
40. 16 dekabr 2008-ci il tarixli **743-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti 15 fevral 2009-cu il, № 36, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, №02, maddə 48**)
41. 24 fevral 2009-cu il tarixli **771-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294**)
42. 28 aprel 2009-cu il tarixli **807-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 26 iyun 2009-cu il, № 137, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 06, maddə 399**)
43. 4 dekabr 2009-cu il tarixli **927-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti 24 dekabr 2009-cu il, № 286**)

44. 20 oktyabr 2009-cu il tarixli 891-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 25 dekabr 2009-cu il, № 287)
45. 4 dekabr 2009-cu il tarixli 924-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 13 fevral 2010-cu il, № 34)
46. 01 fevral 2010-cu il tarixli 950-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 24 fevral 2010-cu il, № 43, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 75)
47. 5 mart 2010-cu il tarixli 971-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 aprel 2010-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, № 04, maddə 275)
48. 21 dekabr 2010-cu il tarixli 36-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 23 yanvar 2011-ci il, № 16, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 1, maddə 11)
49. 21 dekabr 2010-cu il tarixli 37-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2011-ci il, № 39, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 70)
50. 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71)
51. 17 may 2011-ci il tarixli 127-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 9 iyun 2011-ci il, № 117, "Azərbaycan" qəzeti, 10 iyun 2011-ci il, № 124, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 06, maddə 464)
52. 10 iyun 2011-ci il tarixli 140-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 5 iyul 2011-ci il, № 143, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 07, maddə 598)
53. 16 oktyabr 2012-ci il tarixli 446-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 01 dekabr 2012-ci il, № 268, "Azərbaycan" qəzeti, 02 dekabr 2012-ci il, № 269, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2012-ci il, № 11, maddə 1054)
54. 21 dekabr 2012-ci il tarixli 525-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 6 fevral 2013-cü il, № 27; "Azərbaycan" qəzeti, 10 fevral 2013-cü il, № 31; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2013-cü il, № 02, maddə 89)
55. 28 dekabr 2012-ci il tarixli 540-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 8 fevral 2013-cü il, № 29; "Azərbaycan" qəzeti, 10 fevral 2013-cü il, № 31; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2013-cü il, № 02, maddə 101)
56. 30 sentyabr 2013-cü il tarixli 749-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 16 noyabr 2013-cü il, № 251; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2013-cü il, № 11, maddə 1268)
57. 27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92)
58. 30 sentyabr 2014-cü il tarixli 1042-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 05 noyabr 2014-cü il, № 241, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 10, maddə 1162)
59. 17 oktyabr 2014-cü il tarixli 1059-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 23 noyabr 2014-cü il, № 256; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 11, maddə 1339)
60. 28 noyabr 2014-cü il tarixli 1117-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 24 dekabr 2014-cü il, № 282, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 12, maddə 1527)
61. 30 dekabr 2014-cü il tarixli 1165-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 4 fevral 2015-ci il, № 026, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2015-ci il, № 2, maddə 97)
62. 13 fevral 2015-ci il tarixli 1188-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 20 mart 2015-ci il, № 063, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2015-ci il, № 3, maddə 250)
63. 28 aprel 2015-ci il tarixli 1268-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 05 iyun 2015-ci il, № 119, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2015-ci il, № 06, maddə 680)
64. 29 dekabr 2015-ci il tarixli 77-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2016-cı il, № 38; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 02, I kitab, maddə 190)
65. 29 dekabr 2015-ci il tarixli 91-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2016-cı il, № 38; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 02, I kitab, maddə 201)
66. 17 may 2016-cı il tarixli 252-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 22 may 2016-cı il, № 110, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 5, maddə 847)
67. 14 oktyabr 2016-cı il tarixli 339-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 20 noyabr 2016-cı il, № 257, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 11, maddə 1767)
68. 25 aprel 2017-ci il tarixli 622-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1031)
69. 31 may 2017-ci il tarixli 675-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048)
70. 13 iyun 2017-ci il tarixli 716-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 16 iyul 2017-ci il, № 151, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 12, I kitab, maddə 2187)
71. 31 oktyabr 2017-ci il tarixli 821-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 13 dekabr 2017-ci il, № 275, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 12, I kitab, maddə 2189)
72. 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13)
73. 1 may 2018-ci il tarixli 1096-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 29 iyun 2018-ci il, № 141, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, №6, maddə 1155)
74. 18 may 2018-ci il tarixli 1144-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 11 iyul 2018-ci il, № 151, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, №7, I kitab, maddə 1380)
75. 12 iyun 2018-ci il tarixli 1188-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 8 iyul 2018-ci il, № 149, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 7, I kitab, maddə 1408)

76. 28 dekabr 2018-ci il tarixli 1418-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 3 fevral 2019-cu il, № 27, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 01, maddə 35)
77. 28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532)
78. 19 fevral 2019-cu il tarixli 1507-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 aprel 2019-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 4, maddə 570)
79. 29 mart 2019-cu il tarixli 1551-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 26 may 2019-cu il, № 115, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 5, maddə 796)
80. 9 aprel 2019-cu il tarixli 1562-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 5 may 2019-cu il, № 98, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 5, maddə 804)
81. 13 iyun 2019-cu il tarixli 1607-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 26 iyul 2019-cu il, № 161, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, №7, maddə 1182)
82. 12 iyul 2019-cu il tarixli 1659-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 23 avqust 2019-cu il, № 183, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, №8, maddə 1380)
83. 3 dekabr 2019-cu il tarixli 1732-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 yanvar 2020-ci il, № 7, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 1, maddə 1)
84. 1 may 2020-ci il tarixli 72-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 1 iyun 2020-ci il, № 102, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, №5, maddə 522)
85. 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832)
86. 30 sentyabr 2020-ci il tarixli 171-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 noyabr 2020-ci il, № 238, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1322)
87. 6 oktyabr 2020-ci il tarixli 182-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 noyabr 2020-ci il, № 238, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1332)
88. 6 oktyabr 2020-ci il tarixli 185-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 27 noyabr 2020-ci il, № 248, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1335)
89. 20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1)
90. 18 dekabr 2020-ci il tarixli 217-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 13 yanvar 2021-ci il, № 7)

#### **Konstitusiyaya Məhkəməsinin Qərarları**

**KM1** Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin 23 fevral 2000-ci il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin, bu məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «ç» bəndləri ilə əlaqədar əmək münasibətlərinə xitam verilməklə məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdıran müddəaları Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığı üçün qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir. ("Azərbaycan" qəzeti, 1 mart 2000-ci il)

**KM2** Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin 29 noyabr 2000-ci il tarixli qərarı «Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran «bir müəssisədə» müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilsin» ("Azərbaycan" qəzeti, 1 dekabr 2000-ci il, № 276, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı №2/2001)

**KM3** Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin 29 noyabr 2002-ci il tarixli qərarına əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilməklə 1999-cu il iyulun 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq ödənilməlidir. («Azərbaycan» qəzeti, 01 noyabr № 277 2002-ci il, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı 1/2003)

**KM4** Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin 17 iyun 2003-cü il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işçiyə əsas məzuniyyət yalnız bu məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir. Bu maddənin ikinci hissəsinə əsasən işçinin eyni vaxtda həm əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə həm də əmək stajına görə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, bu maddələrin ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir. ("Azərbaycan" qəzeti, 19 iyun № 138 2003-cü il, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı 3/2003)

**KM5** Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin 19 aprel 2001-ci il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğun olmadığına görə qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir. («Azərbaycan" qəzeti, 27 aprel 2001-ci il № 94, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı №3/2001)



## MƏCƏLLƏYƏ EDİLMİŞ DƏYİŞİKLİK VƏ ƏLAVƏLƏRİN SİYAHISI

<sup>[1]</sup> 1 fevral 1999-cu il **618-IQ** nömrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1999-cu il, № 4, maddə 213) ilə təsdiq edilmişdir.

<sup>[2]</sup> 17 aprel 2007-ci il tarixli **316-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437) ilə 1-ci hissədə "onun" sözündən sonra "və xarici hüquqi şəxsin" sözləri əlavə edilmişdir, 7-ci hissədən "respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə" sözləri çıxarılmışdır.

<sup>[3]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli **875-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 3-cü maddənin 3-cü hissəsindən "hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan" sözləri çıxarılmışdır.

<sup>[4]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli **875-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 3-cü maddəyə 5-1-ci hissə əlavə edilmişdir.

28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532) ilə 3-cü maddənin 5-1-ci hissəsinə yeni məzmununda ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

19 fevral 2019-cu il tarixli 1507-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 aprel 2019-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2019-cu il, № 4, maddə 570) ilə 3-cü maddənin 5-1-ci hissəsinə "müvafiq icra hakimiyyəti orqanının" sözlərindən sonra "mərkəzləşdirilmiş" sözü əlavə edilmişdir.

<sup>[5]</sup> 30 sentyabr 2013-cü il tarixli **749-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 16 noyabr 2013-cü il, № 251; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2013-cü il, № 11, maddə 1268) ilə 4-cü maddəsinin 1-ci hissəsində "bayraq" sözündən əvvəl "Dövlət" sözü əlavə edilmişdir.

<sup>[6]</sup> 10 iyun 2011-ci il tarixli **140-IVQD** Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 5 iyul 2011-ci il, № 143, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2011-ci il, № 07, maddə 598) ilə 4-cü maddəsinə yeni məzmununda üçüncü hissə əlavə edilmişdir.

31 oktyabr 2017-ci il tarixli 821-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 13 dekabr 2017-ci il, № 275, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2017-ci il, № 12, I kitab, maddə 2189) ilə 4-cü maddənin 3-cü hissəsində "elmi tədqiqat və" sözləri "elmi müəssisə və təşkilatlar," sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[7]</sup> 28 dekabr 2018-ci il tarixli 1418-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 3 fevral 2019-cu il, № 27, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2019-cu il, № 01, maddə 35) ilə 4-cü maddəyə yeni məzmununda 4-cü hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[8]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli **875-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 7-ci maddənin 2-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir və həmin maddəyə 2-1-ci hissə əlavə edilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

2- Əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır.

<sup>[9]</sup> 28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532) ilə 7-ci maddəyə yeni məzmununda 2-2-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[10]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli **36-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 23 yanvar 2011-ci il, № 16) ilə 9-cu maddənin "j" bəndində "sosial sığorta" sözlərindən sonra "və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta" sözləri əlavə edilmişdir.

20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə 9-cu maddənin "j" bəndində "qanunvericiliklə" sözü "qanunla" sözü ilə əvəz edilmişdir və həmin bəndə "sosial sığorta" sözlərindən sonra "icbari tibbi sığorta, işsizlikdən sığorta" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[11]</sup> 6 mart 2007-ci il tarixli **260-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401) ilə 9-cu maddənin "l" bəndində "və güzəştlərdən" sözlərindən sonra "sosial sığorta hüququndan" sözləri əlavə edilmişdir, həmin bənddən "qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzəştlərlə) pensiya təminatından," sözləri çıxarılmışdır.

<sup>[12]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli **875-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 9-cu maddənin "n" bəndində nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və həmin maddəyə "o" bəndi əlavə edilmişdir.

3 dekabr 2019-cu il tarixli 1732-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 yanvar 2020-ci il, № 7, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2020-ci il, № 1, maddə 1) ilə 9-cu maddəsinin "o" bəndində "məlumatlarını" sözündən sonra "habelə iş yerindən elektron qaydada arayışı" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[13]</sup> 17 may 2011-ci il tarixli 127-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 9 iyun 2011-ci il, № 117, "Azərbaycan" qəzeti, 10 iyun 2011-ci il, № 124, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 06, maddə 464) ilə yeni məzmununda 10-1-ci maddə əlavə edilmişdir.

<sup>[14]</sup> 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049) ilə 12-ci maddənin birinci hissəsinin "ə" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və "f" və "g" bəndləri əlavə edilmişdir.

<sup>[15]</sup> 4 dekabr 2009-cu il tarixli 924-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 13 fevral 2010-cu il, № 34, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 70) ilə 12-ci maddədə, birinci hissənin "g" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və hissəyə "ğ" bəndi əlavə edilmişdir.

<sup>[16]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 12-ci maddənin "g" yarım bəndində nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və həmin maddəyə "h" yarım bəndi əlavə edilmişdir.

28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532) ilə 12-ci maddənin 1-ci hissəsinin "h" bəndində "hissəsi" sözü "və 2-2-ci hissələri" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[17]</sup> 13 iyun 2017-ci il tarixli 716-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 16 iyun 2017-ci il, № 151, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 12, I kitab, maddə 2187) ilə 12-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "h" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəzlənməklə həmin hissəyə yeni məzmununda "x" bəndi əlavə edilmişdir.

<sup>[18]</sup> 12 iyun 2019-cu il tarixli 1659-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 23 avqust 2019-cu il, № 183, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, №8, maddə 1380) ilə 12-ci maddənin 1-ci hissəsinin "x" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və həmin hissəyə yeni məzmununda "ı" bəndi əlavə edilmişdir.

<sup>[19]</sup> 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 12-ci maddənin 1-ci hissəsinin "ı" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və həmin hissəyə yeni məzmununda "i" bəndi əlavə edilmişdir.

<sup>[20]</sup> 20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə 12-ci maddənin 1-ci hissəsinin "i" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilsin və yeni məzmununda "j" bəndi əlavə edilmişdir.

<sup>[21]</sup> 4 dekabr 2009-cu il tarixli 924-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 13 fevral 2010-cu il, № 34, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 70) ilə 12-ci maddədə, ikinci hissədə "yetirməyən," sözündən sonra "15 yaşına çatmamış şəxsləri işə götürən, uşaqları onların həyatına, sağlamlığına və ya mənəviyyətinə təhlükə törədə bilən fəaliyyətə cəlb edən," sözləri əlavə edilmişdir.

6 oktyabr 2020-ci il tarixli 185-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 27 noyabr 2020-ci il, № 248, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1335) ilə 12-ci maddənin 2-ci hissəsinə "həbelə" sözündən əvvəl "qanunla pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olması qadağan edilən şəxslə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olmaq üçün əmək müqaviləsi bağlayan," sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[22]</sup> 2 oktyabr 2008-ci il tarixli 697-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 oktyabr 2008-ci il, № 242, Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 10, maddə 887) ilə 13-cü maddəyə yeni məzmununda 4-cü hissə əlavə edilmişdir.

17 oktyabr 2014-cü il tarixli 1059-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 23 noyabr 2014-cü il, № 256; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 11, maddə 1339) ilə 13-cü maddənin 4-cü hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

4. İşgötürənlər əcnəbiləri və vətəndaşlığı olmayan şəxsləri, onlara qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətini həyata keçirmələri üçün fərdi icazə verildikdən sonra işə cəlb edə bilərlər.

<sup>[23]</sup> 17 oktyabr 2014-cü il tarixli 1059-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 23 noyabr 2014-cü il, № 256; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 11, maddə 1339) ilə 13-cü maddəyə yeni məzmununda 5-6-cı hissələr əlavə edilmişdir.

<sup>[24]</sup> 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 14-cü maddənin 3-cü hissəsinin üçüncü abzasında "əlillərin" sözündən sonra "və 18 yaşınadək sağlamlıq imkanları məhdud olan işçilərin" sözləri əlavə edilmişdir.

19 may 2020-ci il tarixli **114-VIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 14-cü maddənin 3-cü hissəsinin üçüncü abzasında və 38-ci maddənin 2-ci hissəsinin "i" bəndində "əlillərin və 18 yaşınadək sağlamlıq imkanları məhdud olan" sözləri "əlilliyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[25]</sup> 19 fevral 2019-cu il tarixli **1507-VQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 aprel 2019-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 4, maddə 570) ilə 14-cü maddənin 3-cü hissəsinin üçüncü abzasının sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və yeni məzmununda dördüncü abzas əlavə edilmişdir.

<sup>[26]</sup> 30 dekabr 2003-cü il tarixli **568-IIQD** nömrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57) ilə 15-ci maddənin 2-ci hissəsində "İnzibati hüquqpozumalar haqqında Azərbaycan Respublikasının Məcəlləsi" sözləri "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[27]</sup> 30 sentyabr 2014-cü il tarixli **1042-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 05 noyabr 2014-cü il, № 241, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 10, maddə 1162) ilə 15-ci maddənin 5-ci hissəsindən "vəzifəli şəxslərinin" sözləri çıxarılmışdır və həmin hissədə "öz səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri" sözləri "qəbul etdiyi" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[28]</sup> 1 oktyabr 2007-ci il tarixli **430-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1053) ilə 15-ci maddədə altıncı hissədə "və göstərişlərindən" sözlərindən sonra "inzibati qaydada və (və ya)" sözləri əlavə edilmişdir.

30 sentyabr 2014-cü il tarixli **1042-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 05 noyabr 2014-cü il, № 241, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 10, maddə 1162) ilə 15-ci maddənin 6-cı hissəsindən "vəzifəli şəxslərinin" sözləri çıxarılmışdır.

<sup>[29]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli **875-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 15-ci maddəyə 7-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[30]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli **37-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2011-ci il, № 39, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 70) ilə 16-cı maddənin birinci hissəsinə yeni məzmununda ikinci abzas əlavə edilmişdir.

<sup>[31]</sup> 16 oktyabr 2012-ci il tarixli **446-IVQD** Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 01 dekabr 2012-ci il, № 268, "Azərbaycan" qəzeti, 02 dekabr 2012-ci il, № 269, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2012-ci il, № 11, maddə 1054) ilə 16-cı maddənin 1-ci hissəsinə yeni məzmununda üçüncü bənd əlavə edilmişdir.

<sup>[32]</sup> 19 may 2020-ci il tarixli **114-VIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 16-cı maddənin 1-ci hissəsinə yeni məzmununda dördüncü abzas əlavə edilmişdir.

<sup>[33]</sup> 19 may 2020-ci il tarixli **114-VIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 16-cı maddənin 2-ci hissəsində "əlillərə" sözü "əlilliyi olan şəxslərə" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[34]</sup> 17 aprel 2007-ci il tarixli **316-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437) ilə 25-ci maddədə 1-ci hissədə "həmkarlar ittifaqları təşkilatları" sözlərindən sonra "(birtikləri)" sözü əlavə edilmişdir, 4-cü hissədən "peşələr, sahələr" sözləri çıxarılmışdır.

<sup>[35]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli **771-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 10524 fevral 2009-cu il tarixli **771-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 25-ci maddənin 2-ci hissə yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

<sup>[36]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli **771-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 10524 fevral 2009-cu il tarixli **771-IIIQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 25-ci maddəyə 6-cı hissə əlavə edilmişdir.

[37] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 28-ci maddəyə 3-cü hissə əlavə edilmişdir.

[38] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 31-ci maddənin ikinci hissəsinin "ç" bəndində "kadr hazırlığı və ixtisasartırma" sözləri "əlavə təhsil" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[39] 28 dekabr 2012-ci il tarixli 540-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 8 fevral 2013-cü il, № 29; "Azərbaycan" qəzeti, 10 fevral 2013-cü il, № 31; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2013-cü il, № 02, maddə 101) ilə 31-ci maddənin 2-ci hissəsinin "j" bəndində "həmkarlar ittifaqlarının üzvlərinin əmək haqqından üzvlük haqqının tutulması" sözləri "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" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[40] 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672) ilə 31-ci maddənin ikinci hissəsinə yeni "n" və "o" bəndləri əlavə edilmişdir.

[41] 5 mart 2010-cu il tarixli 971-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 aprel 2010-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, № 04, maddə 275) ilə 31-ci maddənin ikinci hissəsinin "o" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və hissəyə "ö" bəndi əlavə edilmişdir.

[42] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 32-ci maddənin 3-cü hissəsində "bağlananadək" sözlərindən sonra " , lakin ən çoxu üç il müddətədək" sözləri əlavə edilmişdir.

[43] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 32-ci maddənin 4-cü hissəsində "dəyişikliklərin edilməsi," sözlərindən sonra "işəgötürənlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi," sözləri əlavə edilmişdir.

1 may 2018-ci il tarixli 1096-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 29 iyun 2018-ci il, № 141, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, №6, maddə 1155) ilə 32-ci maddənin 4-cü hissəsinə "fəaliyyətinə xitam verilməsi" sözlərindən sonra "və ya fəaliyyətinin dayandırılması" sözləri əlavə edilmişdir.

[44] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 32-ci maddənin 6-cı hissəsində "ləğv olunduğu" sözlərindən sonra "və ya birləşmə, bölünmə və yaxud ayrılma formasında yenidən təşkil olunduğu" sözləri və "ləğvetmə" sözlərindən sonra "və ya yenidən təşkil etmə" sözləri əlavə edilmişdir.

[45] 17 aprel 2007-ci il tarixli 316-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437) ilə 36-cı maddənin 1-ci hissəsinin "a" bəndində "respublika" sözü "ümumölkə (ölkə)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[46] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 38-ci maddənin 2-ci hissəsinin "i" yarım-bəndində "əlillərin" sözlərindən sonra "və 18 yaşadək sağlamlıq imkanları məhdud olan işçilərin" sözləri əlavə edilmişdir.

[47] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 42-ci maddənin 1-ci hissəsinin ikinci cümləsi ueni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~Həç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilməz.~~

[48] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 43-cü maddənin 2-ci hissəsinin "a" bəndinə "ünvanı" sözlərindən sonra " , şəxsiyyət vəsiqəsinin seriya və nömrəsi, verildiyi tarix, şəxsiyyət vəsiqəsinin verən orqanın adı" sözləri əlavə edilmişdir.

27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 43-cü maddənin 2-ci hissəsinin "a" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

a) işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı, şəxsiyyət vəsiqəsinin seriya və nömrəsi, verildiyi tarix, şəxsiyyət vəsiqəsinin verən orqanın adı;

[49] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 43-cü maddənin 2-ci hissəsinin "b" bəndi aşağıdakı redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:  
b) işəgötürənin adı, ünvanı;

27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 43-cü maddənin 2-ci hissəsinin "b" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:  
b) *işəgötürən hüquqi şəxs olduqda onun adı və hüquqi ünvanı, hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs olduqda isə onun adı, soyadı, atasının adı, ünvanı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), şəxsiyyət vəsiqəsinin seriya və nömrəsi, verildiyi tarix, şəxsiyyət vəsiqəsini verən orqanın adı;*

[50] 20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə 43-cü maddənin 2-ci hissəsinin "ə" bəndində "sosial və digər sığorta" sözləri "məcburi dövlət sosial sığorta və digər icbari sığorta" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[51] 5 mart 2010-cu il tarixli 971-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 aprel 2010-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, № 04, maddə 275) ilə 43-cü maddənin ikinci hissəsinin "g" bəndi "ğ" bəndi hesab edilmişdir və hissəyə "g" bəndi əlavə edilmişdir.

[52] 27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 43-cü maddənin 2-ci hissəsinin "ğ" bəndi "x" bəndi hesab edilmişdir və "ğ" və "h" bəndləri əlavə edilmişdir.

[53] 31 may 2017-ci il tarixli 675-VOD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048) ilə 45-ci maddənin 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

1. ~~Əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər.~~

[54] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 45-ci maddənin 4-cü hissədə "hallarda" sözlündən sonra ", bu Məcəllənin 47-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olmaqla," sözləri əlavə edilmişdir.

[55] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 45-ci maddəyə 5-ci hissə əlavə edilmişdir.

[56] 4 dekabr 2009-cu il tarixli 924-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 13 fevral 2010-cu il, № 34, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 70) ilə 46-cı maddənin dördüncü hissəsinin ikinci cümləsi üçüncü cümlə hesab edilmişdir və hissəyə ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

[57] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 46-cı maddənin 5-ci hissəsinin üçüncü cümləsində "əmək müqaviləsi" sözlərindən sonra "həmin şərtin (şərtlərin) daxil edildiyi tarixdən asılı olmayaraq" sözləri əlavə edilmişdir.

[58] 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə 47-ci maddənin birinci abzası yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

[59] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 47-ci maddənin "c" bəndindən ", işçinin müxtəlif işləri yerinə yetirmək bacarığını yoxlamaq zəruriyyəti olduğu, işçilərin sosial məsələlərinin həll edilməsi" sözləri çıxarılmışdır.

[60] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 47-ci maddənin "ç" bəndində "ordinatorluq, internatura, bakalavrlıq" sözləri "rezidentura" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[61] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 47-ci maddənin "d" bəndində "çatanadək" sözü "çatdıqda" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[62]</sup> 30 sentyabr 2020-ci il tarixli 171-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 noyabr 2020-ci il, № 238, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1322) ilə 47-ci maddənin "e" bəndinə "orqanın" sözdündən sonra "müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[63]</sup> 3 dekabr 2002-ci il tarixli 391-IIQD nömrəli "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9) ilə 48-ci maddənin birinci hissəsində "şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi" sözlərindən sonra "və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla)" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[64]</sup> 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 178-IIQD nömrəli "Məcburi köçkünlərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 672) ilə 48-ci maddənin 3-cü hissəsində "məcburi köçkün" sözlərindən sonra "onlara bərabər tutulan şəxs" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[65]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 37-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2011-ci il, № 39, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 70) ilə 48-ci maddənin beşinci hissəsinə yeni məzmununda ikinci abzas əlavə edilmişdir.

<sup>[66]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 49-cu maddə yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

**Maddə 49. Əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi**

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

<sup>[67]</sup> 28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532) ilə 49-cu maddənin 1-ci hissəyə "hissəsi" sözdündən sonra "və bu maddənin 1-2-ci hissəsi" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[68]</sup> 28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532) ilə 49-cu maddəyə yeni məzmununda 1-2-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[69]</sup> 28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532) ilə 49-cu maddəyə yeni məzmununda 2-2-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[70]</sup> 30 dekabr 2014-cü il tarixli 1165-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 4 fevral 2015-ci il, № 026, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2015-ci il, № 2, maddə 97) ilə 3-cü maddəsinin 5-1-ci hissəsində, 7-ci maddəsinin 2-ci hissəsində, 12-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "h" bəndində, 49-cu maddəsinin 1-ci, 2-ci və 4-cü hissələrində "elektron informasiya sistemində" sözlərindən sonra "gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə" sözləri əlavə edilmişdir.

28 dekabr 2018-ci il tarixli 1448-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 dekabr 2018-ci il, № 296, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 12, I kitab, maddə 2532) ilə 49-cu maddənin 4-cü hissədən "gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə" sözləri çıxarılmışdır və "işəgötürənə" sözdündən sonra "və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma)" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[71]</sup> 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049) ilə 50-ci maddənin ikinci hissəsinə üçüncü cümlə əlavə edilmişdir.

31 oktyabr 2017-ci il tarixli 821-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 13 dekabr 2017-ci il, № 275, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 12, I kitab, maddə 2189) ilə 50-ci maddənin 2-ci hissəsinin birinci cümləsində "bir qayda olaraq elm," sözləri "elmi müəssisə və təşkilatlar və" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[72]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 50-ci maddənin 5-ci hissəsində "öz mülahizəsinə görə" sözləri "müəyyən edilmiş qaydada" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[73] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 52-ci maddənin 4-cü abzası sökkizinci abzas hesab edilmişdir, üçüncü abzasından sonra yeni abzaslar əlavə edilmişdir.

[74] 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 54-cü maddənin 1-ci hissəsinin beşinci abzasına "normalarına" sözdündən sonra "əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə isə həmçinin "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq müəyyən edilən iş yerlərinin standartlarına" sözləri əlavə edilmişdir.

[75] 20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə 54-cü maddənin 1-ci hissəsinin doqquzuncu abzasında "qanunvericiliklə" sözü "qanunla" sözü ilə əvəz edilsin və həmin abzasa "sosial sığorta" sözlərindən sonra "və digər icbari sığorta" sözləri əlavə edilmişdir.

[76] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 37-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2011-ci il, № 39, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 70) ilə 54-cü maddənin birinci hissəsinin on birinci abzası on ikinci abzas hesab edilmişdir və hissəyə yeni məzmununda on birinci abzas əlavə edilmişdir.

[77] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 54-cü maddənin 1-ci hissəsinin onuncu abzası on birinci abzas hesab edilmişdir və onuncu abzas əlavə edilmişdir.

[78] 30 sentyabr 2020-ci il tarixli 171-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 noyabr 2020-ci il, № 238, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1322) ilə 56-cı maddənin dördüncü hissəsində "orqanına" sözü "orqanının müəyyən etdiyi orqana (quruma)" sözləri ilə və "orqanı" sözü "orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[79] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 58-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsində "başqa iş yerində" sözləri "başqa iş yerlərində" sözləri ilə əvəz edilsin, ikinci cümləsində "ikinci" sözü çıxarılsın, "birinci əmək müqaviləsi bağlanan" sözləri "əmək kitabçası saxlanılan" sözləri ilə əvəz edilmişdir və üçüncü cümlə əlavə edilmişdir.

[80] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 58-ci maddənin 3-cü hissəsinin birinci cümləsində "iş yerində" sözləri "iş yerlərində" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[81] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 59-cu maddədə "həmçinin" sözdündən sonra "əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməklə və ya" sözləri əlavə edilmişdir.

[82] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 61-ci maddənin 1-ci hissəsində "on beş gündən çox müddətdə" sözləri "iş" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[83] 15 aprel 2005-ci il 888-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 7, maddə 560) ilə 61-ci maddəsinə yeni 4-cü hissə əlavə edilmişdir.

[84] 17 aprel 2007-ci il 313-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560) ilə 62-ci maddənin 1-ci hissəsinin "a)" bəndində "narkotik," sözü "narkotik vasitələr və psixotrop," sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[85] 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57) ilə 62-ci maddənin 1-ci hissəsinin "c" bəndində "hüquqpozmaları" sözü "xətaləri" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[86] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 37-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2011-ci il, № 39, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 70) ilə 62-ci maddənin birinci hissəsinin "c" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və hissəyə yeni məzmununda "ç" bəndi əlavə edilmişdir.

[87] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 62-ci maddənin 3-cü hissəsinə ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

<sup>[88]</sup> 31 oktyabr 2017-ci il tarixli 821-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 13 dekabr 2017-ci il, № 275, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 12, I kitab, maddə 2189) ilə 65-ci maddənin 2-ci hissəsinin ikinci cümləsinə "üç ildə" sözlərindən sonra " , elmi işçilər isə beş ildə" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[89]</sup> 25 aprel 2017-ci il tarixli 622-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1031) ilə 65-ci maddəyə yeni məzmununda 5-1-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[90]</sup> 25 aprel 2017-ci il tarixli 622-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1031) ilə 65-ci maddəyə yeni məzmununda "Qeyd" hissəsi əlavə edilmişdir.

<sup>[91]</sup> 16 dekabr 2008-ci il tarixli 743-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 15 fevral 2009-cu il, № 36, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, №02, maddə 48) ilə 66-cı maddənin ikinci abzasında "yaralanmış" sözü "xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[92]</sup> 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 66-cı maddənin ikinci abzasında "əlil olmuş" sözləri "əlilliyi müəyyən edilmiş" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[93]</sup> 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049) ilə 66-cı maddənin altıncı abzasında "qadınlar" sözlərindən sonra "(uşağını təkbəşinə böyüdən kişilər)" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[94]</sup> 20 oktyabr 2009-cu il tarixli 891-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 25 dekabr 2009-cu il, № 287) ilə 66-cı maddənin onuncu abzasının sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və on birinci abzas əlavə edilmişdir.

<sup>[95]</sup> 12 iyun 2018-ci il tarixli 1188-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 8 iyul 2018-ci il, № 149, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 7, I kitab, maddə 1408) ilə 6-cı maddənin on birinci abzasının sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və maddəyə yeni məzmununda on ikinci abzas əlavə edilmişdir.

<sup>[96]</sup> 29 mart 2019-cu il tarixli 1551-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 26 may 2019-cu il, № 115, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 5, maddə 796) ilə 66-cı maddənin on ikinci abzasına, 67-2-ci maddənin adına və 1-ci hissəsinə, 70-ci maddənin "Qeyd"inə "ümumi təhsil" sözlərindən sonra "və peşə təhsili (tam orta təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə)" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[97]</sup> 6 oktyabr 2020-ci il tarixli 185-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 27 noyabr 2020-ci il, № 248, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1335) ilə 66-cı maddənin on ikinci abzasında, 70-ci maddənin "Qeyd" hissəsinin birinci cümləsində "və peşə təhsili (tam orta təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə) müəssisələrində" sözləri "müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[98]</sup> 20 oktyabr 2009-cu il tarixli 891-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 25 dekabr 2009-cu il, № 287) ilə 67-1-ci maddə əlavə edilmişdir.

<sup>[99]</sup> 29 dekabr 2015-ci il tarixli 77-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2016-cı il, № 38; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 02, I kitab, maddə 190) ilə 67-1-ci maddənin 1-ci hissəsinə yeni məzmununda ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

<sup>[100]</sup> 6 oktyabr 2020-ci il tarixli 185-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 27 noyabr 2020-ci il, № 248, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1335) ilə 67-1-ci maddənin 5-ci hissəsində "əsas ola bilər" sözləri "əsasdır" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[101]</sup> 12 iyun 2018-ci il tarixli 1188-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 8 iyul 2018-ci il, № 149, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 7, I kitab, maddə 1408) ilə yeni məzmununda 67-2-ci maddə əlavə edilmişdir.

<sup>[102]</sup> 6 oktyabr 2020-ci il tarixli 185-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 27 noyabr 2020-ci il, № 248, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1335) ilə 67-2-ci maddənin adına və 1-ci hissədə "və peşə təhsili (tam orta təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə) müəssisələrində" sözləri "müəssisələrində (ümumi təhsil üzrə təhsilverənlərə münasibətdə digər dövlət təhsil müəssisələrində)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[103]</sup> 6 oktyabr 2020-ci il tarixli 185-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 27 noyabr 2020-ci il, № 248, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1335) ilə 67-2-ci maddənin 4-cü hissədə "əsas ola bilər" sözləri "əsasdır" sözü ilə əvəz edilmişdir.



<sup>[100]</sup> 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049) ilə 69-cu maddənin üçüncü hissəsində “bağlıqda” sözündən sonra “, seksual qısnamaya məruz qaldıqda” sözləri əlavə edilmişdir.

19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 69-cu maddənin 3-cü hissəsində “təqaüdə” sözü “əmək pensiyasına” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[101]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 70-ci maddənin “ç” bəndindən sonra “d” bəndi əlavə edilmişdir.

<sup>[102]</sup> 17 may 2011-ci il tarixli 127-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 9 iyun 2011-ci il, № 117, “Azərbaycan” qəzeti, 10 iyun 2011-ci il, № 124, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 06, maddə 464) ilə 70-ci maddənin “d” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və maddəyə yeni məzmununda “e” bəndi əlavə edilmişdir.

<sup>[103]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 70-ci maddənin “Qeyd” hissəsindən “, habelə müəssisənin direktorlar şurası, elm və təhsil müəssisələrinin elmi şurası, pedaqoji şurası” sözləri çıxarılmışdır.

20 oktyabr 2009-cu il tarixli 891-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti 25 dekabr 2009-cu il, № 287) ilə 70-ci maddənin “Qeyd” hissəsinin birinci cümləsində “komissiyası” sözündən sonra “, praktik tibb və ya əzcaçılıq fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin sertifikatlaşdırılması haqqında qərar qəbul etməyə icra hakimiyyəti orqanı” sözləri əlavə edilmişdir.

12 iyun 2018-ci il tarixli 1188-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 8 iyul 2018-ci il, № 149, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 7, I kitab, maddə 1408) ilə 70-ci maddənin “Qeyd” hissəsinin birinci cümləsində “komissiyası” sözündən sonra “Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin və” sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[104]</sup> 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə maddənin adı yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi bağlanarkən nəzərə alınmalı olan zəruri şərtlər və qaydalar~~

<sup>[105]</sup> 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə maddənin 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

<sup>[106]</sup> 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə maddənin 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

<sup>[107]</sup> 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nömrəli “Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57) ilə 72-ci maddənin “f” bəndində “hüquqpozmalara” sözü “xətalara” sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[108]</sup> 31 may 2017-ci il tarixli 675-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048) ilə 73-cü maddənin 1-ci hissəsinin ikinci cümləsində “Müddətli” sözü “Bu Məcəllənin 45-ci maddəsinin beşinci hissəsi nəzərə alınmaqla, müddətli” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[109]</sup> 24 may 2002-ci il tarixli 333-IIQD nömrəli “Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi normativ hüquqi

aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 6, maddə 328) ilə 74-cü maddənin birinci hissəsinin "ç" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

ə) işçinin azadlıqdan məhrum edilməyə, azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə (islah işlərinin iş yerində çəkilməsi istisna edilməklə), müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etməyə və ya vəzifədən çıxartma cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hökmü qanuni qüvvəyə mindikdə;

[110] 1 fevral 2008-ci il tarixli 540-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 3, maddə 156) ilə 74-cü maddənin birinci hissəsinin "e" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və hissəyə "ə" bəndi əlavə edilmişdir.

[111] 6 oktyabr 2020-ci il tarixli 185-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 27 noyabr 2020-ci il, № 248, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1335) ilə 74-cü maddənin 1-ci hissəsinin "ə" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və həmin hissəyə yeni məzmununda "f)" bəndi əlavə edilmişdir.

[112] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 74-cü maddənin "Qeyd" hissəsində "əlilik qrupu" sözlərindən sonra "və ya 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu" sözləri əlavə edilmişdir.

01 fevral 2010-cu il tarixli 950-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 24 fevral 2010-cu il, № 43, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 75) ilə 74-cü maddənin ikinci hissəsinin birinci cümləsində "məhkəmənin" sözdündən sonra "qanuni qüvvəyə minmiş" sözləri əlavə edilmişdir.

[113] 3 dekabr 2004-cü il 795-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 12, maddə 981) ilə Məcəllənin 74-cü maddəsinə aid qeydin dördüncü cümləsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün işə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınır.

19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 74-cü maddənin "Qeyd" hissəsinin ikinci cümləsində "müvafiq dərəcədə əlillik qrupu" sözləri "əlillik dərəcəsi" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

30 sentyabr 2020-ci il tarixli 171-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 noyabr 2020-ci il, № 238, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1322) ilə 74-cü maddənin "Qeyd" hissəsinə (hər üç halda), 98-ci maddənin ikinci hissəsinə və 232-ci maddənin üçüncü hissəsinə "orqanının" sözdündən sonra "müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)" sözləri əlavə edilmişdir.

[114] 31 may 2017-ci il tarixli 675-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048) ilə 77-ci maddənin 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

[115] 31 may 2017-ci il tarixli 675-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048) ilə 77-ci maddənin 3-cü hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

orta əmək haqqından az olmamaqla işdən çıxarma müavinəti;

işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn gündək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir.

[116] 31 may 2017-ci il tarixli 675-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048) ilə 77-ci maddənin 4-cü hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

[117] 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 186-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 5-ci hissəsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 679) ilə 77-ci maddənin 5-ci hissəsinin dördüncü cümləsindən "müəssisəni satın alan yeni mülkiyyətçiyə, o cümlədən" sözləri çıxarılmışdır.

Əvvəlki redaksiyasında deyilirdi:

5. Bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ödənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyata alınan şəxslərə verilir. Bu ödəmələr işəgötürən, müəssisə ləğv edildikdə işə onun əmlakının yeni

mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ödənilməlidir. Bu qayda müəssisəni satın alan yeni mülkiyyətçiyə, o cümlədən bu maddənin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulan hala şamil olunmur.

31 may 2017-ci il tarixli 675-VOD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048) ilə 77-ci maddənin 5-ci hissəsi ləğv edilmişdir.

<sup>[118]</sup> 31 may 2017-ci il tarixli 675-VOD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1048) ilə 77-ci maddənin 6-cı hissəsində "işçilərin işə düzəldiyi dövr ərzində daha uzun müddətə orta əməkhaqqının saxlanması, habelə" sözləri çıxarılmışdır, "üçüncü" sözündən sonra "dördüncü" sözü əlavə edilmişdir.

<sup>[119]</sup> 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672) ilə 77-ci maddənin yeddinci hissəsinə aşağıdakı məzmununda üçüncü cümlə əlavə edilmişdir:

"Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "ç" bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir."

<sup>[120]</sup> 12 oktyabr 2001-ci il tarixli 195-IIQD nömrəli "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 1, maddə 2) ilə 77-ci maddəyə yeni 8-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[121]</sup> 1 fevral 2008-ci il tarixli 540-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 3, maddə 156) ilə 77-ci maddəyə doqquzuncu hissə əlavə edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 77-ci maddənin 9-cu hissədən "işçilərin sayının və ştatlarının ixtisarı halları" sözləri çıxarılsın, "işçinin" sözündən sonra "müddətli" sözü əlavə edilmişdir və ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

<sup>[122]</sup> 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 78-ci maddənin 2-ci hissəsinin altıncı abzasında "əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara" sözləri "istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslərə" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[123]</sup> 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 178-IIQD nömrəli "Məcburi köçkünlərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 672) ilə 78-ci maddənin 2-ci hissəsinin yeddinci abzasında "məcburi köçkün" sözlərindən sonra "onlara bərabər tutulan şəxs" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[124]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 79-cu maddənin 1-ci hissəsinin ikinci abzasında "qadınların" sözündən sonra "üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[125]</sup> 21 may 2004-cü il tarixli 675-IIQD nömrəli "Şəkərli diabet xəstəliyinə tutulmuş şəxslərə dövlət qayğısı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 6, maddə 413) ilə 79-cu maddənin 1-ci hissəsinə yeni beşinci abzas əlavə edilmiş və 1-ci hissənin beşinci və altıncı abzasları müvafiq olaraq altıncı və yeddinci abzaslar hesab edilmişdir.

16 oktyabr 2012-ci il tarixli 446-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 01 dekabr 2012-ci il, № 268, "Azərbaycan" qəzeti, 02 dekabr 2012-ci il, № 269, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2012-ci il, № 11, maddə 1054) ilə 79-cu maddənin 1-ci hissəsinin dördüncü bəndində "şəkərli diabetlə" sözlərindən sonra "və ya dağınıq sklerozla" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[126]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 79-cu maddənin 1-ci hissəsinin yeddinci abzası səkkizinci abzas hesab edilmişdir və hissəyə aşağıdakı məzmununda yeddinci abzas əlavə edilmişdir.

19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 79-cu maddənin 1-ci hissənin yeddinci abzasında "I qrup əlil" sözləri "I dərəcə əlilliyi olan" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[127]</sup> 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 79-cu maddəyə yeni məzmununda 3-cü hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[128]</sup> 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə maddənin 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

1- Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və c) bəndlərində göstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla həyata keçirilməlidir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğvi üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulan əsasın düzgün tətbiq edildiyini, bu Məcəllənin 77-79-cu maddələrinin müvafiq normalarına əməl edildiyini, işçinin təqsirini və məsuliyyətini obyektiv və qərəzsiz arayıdıraraq özünün yazılı qərarını üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməlidir.

<sup>[129]</sup> 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə maddənin 2-ci hissəsi 3-cü hissə hesab edilmişdir və maddəyə yeni məzmununda 2-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[130]</sup> 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 155-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 11, maddə 923) ilə 87-ci maddənin 1-ci hissəsinə yeni məzmununda ikinci abzas əlavə edilmişdir.

<sup>[131]</sup> 2 oktyabr 2008-ci il tarixli 697-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 30 oktyabr 2008-ci il, № 242, Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 10, maddə 887) ilə 87-ci maddəyə yeni məzmununda 6-cı hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[132]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 87-ci maddəyə 7-ci hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[133]</sup> 17 may 2016-cı il tarixli 252-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 22 may 2016-cı il, № 110, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 5, maddə 847) ilə 91-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə "hamilə və yaşayarmadək uşağı olan qadınlar" sözlərindən sonra "və 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər" sözləri əlavə edilmişdir.

19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 91-ci maddənin 2-ci hissəsində "2-ci qrup əlil" sözləri "2-ci dərəcə əlilliyi" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[134]</sup> 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 94-cü maddənin 3-cü hissəsində "əlillik" sözlərindən sonra "18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu" sözləri əlavə edilmişdir, "16 yaşınadək əlil" sözləri "sağlamlıq imkanları məhdud" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 94-cü maddənin 3-cü hissəsinə və 232-ci maddənin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsinə "əlillik," sözlərindən sonra "o cümlədən" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[135]</sup> 29 dekabr 2015-ci il tarixli 91-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 19 fevral 2016-cı il, № 38; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 02, I kitab, maddə 201) ilə 96-cı maddəyə yeni məzmununda 3-cü hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[136]</sup> 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə 97-ci maddənin 2-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

Əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır.

<sup>[137]</sup> 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 98-ci maddənin 2-ci hissəsində "Əlil" sözü "Əlilliyi olan" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[138]</sup> 1 may 2018-ci il tarixli 1096-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 29 iyun 2018-ci il, № 141, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, №6, maddə 1155) ilə 99-cu maddənin 2-ci hissəsinə "habelə" sözlərindən əvvəl "hərbi vəziyyət rejiminin təmin edilməsi," sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[139]</sup> 16 may 2008-ci il tarixli 608-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 600) ilə 104-cü maddənin 1-ci hissəsinin sonuncu cümləsi çıxarılmışdır.

<sup>[140]</sup> 3 mart 2006-cı il tarixli 74-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 3, maddə 220) ilə 104-cü maddəsinə üçüncü hissə əlavə edilmişdir.

<sup>[141]</sup> 8 dekabr 2006-cı il tarixli 194-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1025) ilə 105-ci maddə yeni redaksiyada verilmişdir.  
əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

**M a d d ə — 1 0 5 .** İş günü hesab olunmayan bayram günləri

1. Azərbaycan Respublikasında hər il:

Yanvarın 1 və 2-də — Yeni il;

Martın 8-də — Qadınlar günü;

Mayın 9-da — Fəzizim üzərində qələbə günü;

Mayın 28-də — Respublika günü;

İyunun 15-də — Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü;

İyunun 26-da — Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü;

Oktyabrın 18-də — Dövlət müstəqilliyi günü;

Noyabrın 12-də — Konstitusiya günü;

Noyabrın 17-də — Milli Dirçəliş günü;

Dekabrın 31-də — Dünya azərbaycanlıların həmrəyliyi günü;

Novruz bayramı — iki gün;

Qurban bayramı — bir gün;

Ramazan bayramı iki gün bayram edilir. Bu günlərdə işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilməlidir.

2. Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramının keçiriləcəyi günlər hər il yanvar ayının sonunadək müvafiq iera hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur.

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

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

[142] 18 dekabr 2020-ci il tarixli 217-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 13 yanvar 2021-ci il, № 7) ilə 105-ci maddənin 1-ci hissənin doqquzuncu – on beşinci abzasları müvafiq olaraq onuncu – on altıncı abzaslar hesab edilmişdir və həmin hissəyə yeni məzmununda doqquzuncu abzas əlavə edilmişdir.

[143] 4 dekabr 2009-cu il tarixli 927-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti 24 dekabr 2009-cu il, № 286) ilə birinci hissənin doqquzuncu-on dördüncü abzasları müvafiq olaraq onuncu-on beşinci abzaslar hesab edilmişdir və hissəyə doqquzuncu abzas əlavə edilmişdir.

[144] 4 dekabr 2009-cu il tarixli 927-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti 24 dekabr 2009-cu il, № 286) ilə ikinci hissədə “Silahlı Qüvvələri günü,” sözlərindən sonra “Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü,” sözləri əlavə edilmişdir.

18 dekabr 2020-ci il tarixli 217-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 13 yanvar 2021-ci il, № 7) ilə 2-ci hissəyə “Silahlı Qüvvələri günü,” sözlərindən sonra “Zəfər Günü,” sözləri əlavə edilmişdir.

[145] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 105-1-ci maddə əlavə edilmişdir.

[146] 18 dekabr 2020-ci il tarixli 217-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 13 yanvar 2021-ci il, № 7) ilə yeni məzmununda 106-1-ci maddə əlavə edilmişdir.

[147] 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756) ilə 107-ci maddənin adında, mətnində, 109-cu maddənin birinci hissəsində və 172-ci maddənin üçüncü hissəsində “bayram” sözündən əvvəl “iş günü hesab edilməyən” sözləri əlavə edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 107-ci maddənin adında və mətnində “istirahət” sözündən sonra “səsvermə,” sözü əlavə edilmişdir.

[148] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 108-ci maddənin adı və 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

**M a d d ə — 1 0 8 .** İş günü hesab edilməyən bayramqabağı, istirahət günü qabağı günlərdə və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti

[149] 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756) ilə 108-ci maddədə, maddənin adında “Bayramqabağı” sözü “İş günü hesab edilməyən bayramqabağı” sözləri ilə əvəz edilmişdir, birinci hissədə “bayramqabağı” sözündən əvvəl “iş günü hesab edilməyən” sözləri əlavə edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 108-ci maddənin 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

[150] 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756) ilə 109-cu maddənin adında "bayram günlərində və iş günü hesab edilməyən" sözləri "iş günü hesab edilməyən bayram və" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 109-cu maddə yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

**M a d d ə — 1 0 9 .** İstirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ödənilməsi

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

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

[151] 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049) ilə 112-ci maddənin birinci hissəsinin "b" bəndində "qadınların" sözü "işçilərin" sözü ilə əvəz edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 112-ci maddənin "b" bəndi aşağıdakı redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

b) uşağına qulluq etmək üçün işçilərin sosial məzuniyyəti;

[152] 28 aprel 2009-cu il tarixli 807-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 26 iyun 2009-cu il, № 137, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 06, maddə 399) ilə 114-cü maddəsinin 3-cü hissəsinin "b" bəndində "çalışan" sözü "qulluq keçən" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[153] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 114-cü maddənin üçüncü hissəsinin "c" bəndində "xüsusi rejimli tədris" sözləri "xüsusi təhsil" sözləri ilə, "tədris müəssisəsində" sözləri "təhsil müəssisəsində" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[154] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 114-cü maddənin üçüncü hissəsinin "ç" bəndində "tədris" sözü "təhsil" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[155] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 114-cü maddənin 5-ci hissəsi 6-cı hissə hesab edilmişdir və maddəyə yeni məzmununda 5-ci hissə əlavə edilmişdir.

[156] 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 152-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1004) ilə 114-cü maddəsinə 5-ci hissə əlavə edilmişdir.

[157] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, № 7, maddə 602) ilə 117-ci maddənin 1-ci hissəsində "16 yaşınadək əlil" sözləri "sağlamlıq imkanları məhdud" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[158] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 118-ci maddənin birinci hissəsinin "a" bəndində "tədris" sözü "təhsil" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[159] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 118-ci maddənin birinci hissəsinin "ç" bəndində "tədris müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (məktəbyanı internat tərbiyəçilərindən başqa)" sözləri "təhsil müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (ümumtəhsil internat məktəbləri, xüsusi məktəblər və xüsusi internat məktəblərinin tərbiyəçilərindən başqa)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[160] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 118-ci maddənin birinci hissəsinin "e" bəndində "məktəblərin" sözü "təhsil müəssisələrinin" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

31 oktyabr 2017-ci il tarixli 821-VOD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 13 dekabr 2017-ci il, № 275, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 12, I kitab, maddə 2189) ilə 118-ci maddənin 1-ci və 2-ci hissələrinin “e” bəndində “**elmi tədqiqat müəssisələrinin**” sözləri “**elmi müəssisə və təşkilatların**” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[161]</sup> 18 may 2018-ci il tarixli 1144-VOD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 11 iyul 2018-ci il, № 151, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, №7, I kitab, maddə 1380) ilə 118-ci maddənin 2-ci hissəsinin “a” bəndində “**uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara**” sözləri “**təhsil müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, tərbiyəçi-müəllimlərinə, metodistlərə, defektoloqlara, loqopedlərə, musiqi rəhbərlərinə, psixoloqlara**” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[162]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 118-ci maddənin ikinci hissəsinin “c” bəndi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

e) **məktəbyanı internatların tərbiyəçilərinə;**

<sup>[163]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 118-ci maddənin ikinci hissəsinin “e” bəndində “**məktəblərin**” sözü “**təhsil müəssisələrinin**” sözləri ilə, “**elmlər namizədi**” sözləri “**fəlsəfə doktoru**” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[164]</sup> 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 119-cu maddənin 2-ci hissəsində “**əlillərə**” sözündən sonra “**və sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə**” sözləri əlavə edilmişdir.

19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 119-cu maddənin 2-ci hissəsində “**qrupundan**” sözü “**dərəcəsindən**” sözü ilə və “**əlillərə və**” sözləri “**əlilliyi olan, o cümlədən**” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[165]</sup> 4 mart 2005-ci il 848-IIQD nömrəli “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 120-ci maddəsinə əlavə edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 3, maddə 151) ilə Məcəllənin 120-ci maddəsində “**Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına,**” sözlərindən sonra “**1941-1945-ci illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçulara,**” sözləri əlavə edilmişdir.

16 dekabr 2008-ci il tarixli 743-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti 15 fevral 2009-cu il, № 36, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, №02, maddə 48) ilə 120-ci maddədə “**xəsarət**” sözündən sonra “**(yaralanma, travma, kontuziya)**” sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[166]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 122-ci maddənin birinci hissədən “**aspiranturada,**” sözü çıxarılmışdır.

9 aprel 2019-cu il tarixli 1562-VOD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 5 may 2019-cu il, № 98, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 5, maddə 804) ilə 122-ci maddənin 1-ci və 3-cü hissələrinə hər iki halda ismin müvafiq hallarında “**doktorantura**” sözündən sonra ismin müvafiq hallarında “**(adyunktura)**” sözü əlavə edilmişdir.

<sup>[167]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 122-ci maddənin ikinci hissəsinin birinci cümləsində “**Elmlər namizədi**” sözləri “**Fəlsəfə doktoru**” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[168]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 122-ci maddənin üçüncü hissədə “**doktoranturada, aspiranturada təhsil alan (o cümlədən aspiranturaya daxil olmaq üçün)**” sözləri “**doktoranturada təhsil alan (o cümlədən doktoranturaya daxil olmaq üçün)**” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[169]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71)) ilə 124-cü maddənin birinci və ikinci hissələr çıxarılmışdır.

<sup>[170]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 124-cü maddənin üçüncü hissədə “**məktəblərin**” sözü “**təhsil müəssisələrinin**” sözləri ilə, “**məktəblərinin**” sözü “**təhsili müəssisələrinin**” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[171]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci

il, № 02, maddə 71) ilə 124-cü maddənin dördüncü hissədə “məktəblərinin axşam və” sözləri “təhsili müəssisələrinin” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[172] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 124-cü maddənin beşinci hissədə “məktəblərin axşam və” sözləri “təhsil müəssisələrinin” sözləri ilə, “məktəblərinin axşam və” sözləri “təhsili müəssisələrinin” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[173] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 124-cü maddənin yeddinci hissədə “Orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və” sözləri “Ümumtəhsil müəssisələrinin” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

29 mart 2019-cu il tarixli 1551-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 26 may 2019-cu il, № 115, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 5, maddə 796) ilə 124-cü maddənin 6-cı hissəsində “məktəblərində, peşə liseylərində” sözləri “təhsili müəssisələrində” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[174] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 129-cu maddənin 1-ci hissəsində “və” sözü “və ya” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[175] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 129-cu maddənin 2-ci hissəsində “müddəti” sözündən sonra “altı aydan çox olmayaraq” sözləri əlavə edilmişdir.

[176] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə “ç” yarım bəndində “əlillərə” sözündən sonra “, sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə” sözləri əlavə edilmişdir və “ə” yarım bəndində “16 yaşınadək əlil” sözləri “sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 130-cu maddənin birinci abzasdan “və işəgötürənin razılığı” sözləri çıxarılmışdır, “ilə” sözündən sonra “bir iş ilində” sözləri əlavə edilmişdir.

[177] 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 130-cu maddənin birinci hissəsinin “ç” bəndində “qrupundan” sözü “dərəcəsi” sözü ilə və “əlillərə,” sözü “əlilliyi olan, o cümlədən” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[178] 16 dekabr 2008-ci il tarixli, 743-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti 15 fevral 2009-cu il, № 36) ilə 130-cu maddənin birinci hissəsinin “e)” yarım bəndində “xəsarət” sözündən sonra “(yaralanma, travma, kontuziya)” sözləri əlavə edilmişdir.

[179] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 37-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 19 fevral 2011-ci il, № 39, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 70) ilə 130-cu maddənin birinci hissəsinin “ə” bəndində “qazanılmış immun çatışmazlığı sindromu (AIDS) xəstəliyinə tutulmuş və ya insanın immun çatışmazlığı virusu (HIV) ilə yoluxmuş” sözləri “insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[180] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Respublika” qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, “Azərbaycan” qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 130-cu maddənin birinci hissəsinin “f” bəndindən “, aspiranturada” sözü çıxarılmışdır, “g)” bəndində “məktəblərdə” sözü “təhsil müəssisələrində” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

9 aprel 2019-cu il tarixli 1562-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 5 may 2019-cu il, № 98, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, № 5, maddə 804) ilə 130-cu maddənin birinci hissəsinin “f” bəndinə “doktoranturada” sözündən sonra “(adyunkturada)” sözü əlavə edilmişdir.

[181] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 130-cu maddənin “h” bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və maddəyə aşağıdakı məzmununda “x” və “i” bəndləri əlavə edilmişdir.

[182] 30 dekabr 2003-cü il tarixli 569-IIQD nömrəli “Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşməsi hesab edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10 ) ilə 130-cu maddəyə ikinci hissə əlavə edilmişdir.

[183] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (“Azərbaycan” qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 131-ci maddənin 1-ci hissəsində “əmək məzuniyyəti hüququ” sözləri “əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ” sözləri ilə əvəz edilmişdir.



[184] 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 131-ci maddənin 4-cü hissəsinin "ə" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

ə) əlillərin.

[185] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 133-cü maddənin 3-cü hissəsinin ikinci abzasında "16 yaşmadək əlil" sözləri "sağlamlıq imkanları məhdud" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[186] 19 may 2020-ci il tarixli 114-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 iyul 2020-ci il, № 136, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 7, maddə 832) ilə 133-cü maddənin 3-cü hissəsinin beşinci abzası yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

əlillərə;

[187] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 133-cü maddəyə 4-cü hissə əlavə edilmişdir.

[188] 1 may 2018-ci il tarixli 1096-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 29 iyun 2018-ci il, № 141, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, №6, maddə 1155) ilə 134-cü maddəyə yeni məzmununda 6-cı hissə əlavə edilmişdir.

[189] 3 mart 2006-cı il tarixli 77-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanununu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 3, maddə 222) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 135-ci maddəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

**M a d d ə — 1 3 5 .** Məzuniyyətin verilməməsinin və başqa vaxta keçirilməsinin qadağan edildiyi hallar

1. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsas məzuniyyətlərin (21 və ya 30 təqvim günü) bir iş ilindən başqa iş ilinə keçirilməsi, habelə əmək məzuniyyətlərinin dərəcəsi iki il ərzində verilməməsi qadağandır.
2. Əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərə, habelə yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə, hamilə qadınlara bir iş ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi qadağandır.

[190] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 137-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsində "işçinin arzusu" sözlərindən sonra "və işəgötürənin razılığı" sözləri əlavə edilmişdir.

[191] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 137-ci maddənin 3-cü hissəsində "tərəflərin razılığı ilə ya" sözlərindən sonra "işə başladığı gündən etibarən əməkhaqqı hesablanır və" sözləri əlavə edilmişdir.

[192] 19 dekabr 2006-cı il tarixli 204-IIIQD nömrəli Qanun (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1030) ilə 140-cü maddənin 4-cü hissəsində "əmək müqaviləsinin ləğvi ilə əlaqədar" sözləri çıxarılmışdır.

[193] 19 dekabr 2006-cı il tarixli 204-IIIQD nömrəli Qanun (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1030) ilə 144-cü maddənin 1-ci hissəsi çıxarılmışdır.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

1. Əmək müqaviləsi ləğv edilənədək əmək münasibətlərində olan işçilərə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətləri faktik olaraq verməyərək həmin məzuniyyətlərin pul ilə əvəz edilməsi qadağandır.

[194] 17 aprel 2007-ci il tarixli 316-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437) ilə 148-ci maddənin 5-ci hissəsində "respublika" sözü "ümumölkə (ölkə)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[195] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 153-cü maddənin mətni yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

[196] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 157-ci maddənin 3-cü hissəsindən "ona" sözü çıxarılmışdır.

[197] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 159-cu maddənin mətni 1-ci hissə hesab edilsin və maddəyə yeni məzmununda 2-ci hissə əlavə edilmişdir.

[198] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 161-ci maddənin 2-ci hissəsində "Digər hallarda peşələr" sözləri "Peşələr" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[199] 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756) ilə 164-cü maddədə, maddənin adında, birinci hissədə birinci və dördüncü abzaslarda "bayram" sözündən əvvəl "iş günü hesab edilməyən" sözləri əlavə edilmişdir, ikinci hissədə "Bayram" sözü "İş günü hesab edilməyən bayram" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 164-cü maddə aşağıdakı redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

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

1. İstirahət və iş günü hesab edilməyən bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir: əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;

əməyin işəməz ödənilmə sistemində ikiqat işəməz qiymətlərindən aşağı olmamaqla;

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

2. İş günü hesab edilməyən bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər.

[200] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 172-ci maddənin 3-cü hissəsində "istirahət" sözündən sonra ", səsvərmə, ümumxalq hüzn günü" sözləri əlavə edilmişdir.

[201] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 173-cü maddənin 3-cü hissəsinin ikinci cümləsi çıxarılmışdır.

[202] 17 aprel 2007-ci il tarixli 313-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560) ilə 174-cü maddənin 3-cü hissəsinə "narkotik" sözündən sonra "vasitələr və psixotrop" sözləri əlavə edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 174-cü maddənin 3-cü hissəsində "50" rəqəmi "20" rəqəmi ilə əvəz edilsin, "spirtli içkilər," sözlərindən sonra "tütün məmulatları," sözləri, "psixotrop maddələr" sözlərindən sonra isə "və mülki dövriyyədə olmasına yol verilməyən (mülki dövriyyəsi məhdudlaşdırılmış) digər əşyalar" sözləri əlavə edilmişdir.

6 oktyabr 2020-ci il tarixli 182-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 noyabr 2020-ci il, № 238, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1332) ilə 174-cü maddənin 3-cü hissəsində "spirtli içkilər" sözləri "alkoqollu içkilər, 18 yaşına çatmamış işçilərə energetik içkilər, habelə" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[203] 24 dekabr 2002-ci il tarixli 409-IIQD nömrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23) ilə 175-ci maddənin 1-ci hissəsində "məhkəmənin qərarı ilə" sözləri "qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[204] 24 dekabr 2002-ci il tarixli 409-IIQD nömrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23) ilə 175-ci maddənin 2-ci hissəsinin "b" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir. Maddənin əvvəlki redaksiyasında deyilirdi:

"b) məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə icra sənədlərində müəyyən edilmiş məbləğ;"

[205] 28 dekabr 2012-ci il tarixli 540-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 8 fevral 2013-cü il, № 29; "Azərbaycan" qəzeti, 10 fevral 2013-cü il, № 31; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2013-cü il, № 02, maddə 101) ilə 175-ci maddənin 2-ci hissəsinin "f" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və hissəyə yeni məzmununda "g" bəndi əlavə edilmişdir.

[206] 24 dekabr 2002-ci il tarixli 409-IIQD nömrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23) ilə 176-cı maddənin 3-cü hissəsində "və uşaqları üçün aliment tutularkən" sözləri "habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[207] 13 fevral 2015-ci il tarixli 1188-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 20 mart 2015-ci il, № 063, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2015-ci il, № 3, maddə 250) ilə 179-cu maddənin 2-ci hissəsinin "c" yarım-bəndindən "andhılar," sözü çıxarılmışdır.

[208] 30 dekabr 2003-cü il tarixli 569-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10) ilə 179-cu maddənin "ç)" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir. Maddənin əvvəlki redaksiyasında deyilirdi:

ç) dövlət hakimiyyəti və bələdiyyə orqanlarına seçkilər keçirilərkən müvafiq seçki komissiyalarının tərkibinə daxil edildikdə;

[209] 03 mart 2006-cı il tarixli 73-IIIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Hərbi nəqliyyat vəzifəsi haqqında Əsasnamə"nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 05, maddə 385) ilə "g)" bəndində "etdikdə" sözlərindən sonra "habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda" sözləri əlavə edilmişdir.

[210] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 179-cu maddənin ikinci hissəsinin "h" bəndində "ixtisaslandırma kurslarına" sözləri "əlavə təhsil müəssisələrinə" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[211] 30 dekabr 2003-cü il tarixli 569-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10) ilə 179-cu maddəyə "m)" bəndi əlavə edilmişdir.

[212] 1 sentyabr 2005-ci il tarixli 980-IIQD nömrəli "Məhkəmə-Hüquq Şurası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 10, maddə 874) ilə Məcəllənin 179-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə "n", "o" və "ö" bəndləri əlavə edilmişdir.

[213] 21 dekabr 2012-ci il tarixli 525-IVQD Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 6 fevral 2013-cü il, № 27; "Azərbaycan" qəzeti, 10 fevral 2013-cü il, № 31; Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2013-cü il, № 02, maddə 89) ilə 187-ci maddəsinin 3-cü hissəsində "bir il" sözləri "iki il" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[214] 25 aprel 2017-ci il tarixli 622-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 iyun 2017-ci il, № 130, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2017-ci il, № 6, maddə 1031) ilə 187-ci maddəyə yeni məzmununda 4-cü hissə əlavə edilmişdir.

[215] 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049) ilə 195-ci maddənin "f" bəndinin sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və maddəyə "g" bəndi əlavə edilmişdir.

[216] 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57) ilə 199-cu maddənin 1-ci hissəsinin "c" bəndində "hüquqpozmalar haqqında" sözləri "xətalər" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[217] 17 aprel 2007-ci il tarixli 313-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560) ilə 199-cu maddənin 1-ci hissəsinin "d)" bəndində "və ya narkotik maddələrdən" sözləri "psixotrop maddələrdən və ya narkotik vasitələrdən" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[218] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 209-cu maddənin on ikinci abzası yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması;

21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 209-cu maddənin on ikinci abzası yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:  
~~təhsil, ixtisasartırma və yenidən hazırlanma müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması, ixtisaslarının artırılması və yenidən hazırlanması;~~

<sup>[219]</sup> 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 209-cu maddənin on üçüncü abzasında "təhqiq edilməsi" sözləri "araşdırılması" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[220]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 211-ci maddənin 1-ci hissəsinin ikinci abzası yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:  
~~ağır əmək şəraitli, insan orqanizmi üçün təhlükəli və zərərli olan istehsalatların, iş yerlərinin;~~  
14 oktyabr 2016-cı il tarixli 339-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 20 noyabr 2016-cı il, № 257, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2016-cı il, № 11, maddə 1767) ilə 211-ci maddənin 1-ci hissəsinin ikinci abzasından "peşə və vəzifələrin" sözləri çıxarılmışdır.

<sup>[221]</sup> 20 fevral 2001-ci il tarixli 88-IIQD nömrəli "Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 3, maddə 143) ilə 211-ci maddənin birinci hissəsinə yeni məzmununda səkkizinci abzas əlavə edilmiş və səkkizinci abzas doqquzcu abzas hesab edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 211-ci maddənin 1-ci hissəsinin yeddinci abzasda "işlərin" sözdündən sonra "respublika üzrə vahid, əhatəli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir." sözləri əlavə edilmişdir.

2 oktyabr 2008-ci il tarixli 699-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 16 noyabr 2008-ci il, № 257, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, № 11, maddə 960) ilə 211-ci maddənin birinci hissəsinin doqquzuncu abzasından "şəxsi" sözü çıxarılmışdır.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 211-ci maddənin 1-ci hissəsinin dördüncü və doqquzuncu abzaslar çıxarılsın, beşinci-səkkizinci abzaslar müvafiq olaraq dördüncü-yeddinci abzaslar hesab edilmişdir.

<sup>[222]</sup> 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 217-ci maddənin adımda "təhqiqi" sözü "araşdırılması" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[223]</sup> 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 217-ci maddənin 1-ci hissədə "təhqiqatının aparılması" sözləri "araşdırılması" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[224]</sup> 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 217-ci maddənin 2-ci hissəsində "əsasında" sözdündən sonra "bədbəxt hadisənin istehsalatla bağlılığının araşdırılması və onun təhqiqatının aparılması məqsədi ilə" sözləri əlavə edilsin, "və baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil edir" sözləri çıxarılmışdır.

15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 217-ci maddənin 2-ci hissəsindən "və onun təhqiqatının aparılması" sözləri çıxarılmışdır.

<sup>[225]</sup> 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 217-ci maddənin 3-cü hissəsində "təhqiqatı" sözü "araşdırılması" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[226]</sup> 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 217-ci maddənin 4-cü hissəsində "təhqiqat" sözü "araşdırılma" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[227]</sup> 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 217-ci maddənin 5-ci hissəsində "təhqiqinin" sözü "araşdırılmasının" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[228] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 219-cu maddənin birinci hissədə "ixtisas məktəblərində" sözləri "təhsil müəssisələrində" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[229] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 219-cu maddənin ikinci hissədə "ixtisasartırma" sözü "əlavə təhsili" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[230] 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71) ilə 219-cu maddənin 4-cü hissənin birinci cümləsində "ixtisasartırmanın" sözü "əlavə təhsilin" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[231] 15 noyabr 2001-ci il tarixli 214-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731) ilə 220-ci maddənin 5-ci hissəsi çıxarılmışdır. Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

5. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi ilə bağlı işçilər heç bir xərc çəkmirlər.

[232] 15 noyabr 2001-ci il tarixli 214-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731) ilə 221-ci maddənin 1-ci hissəsində "fondu yaradılır" sözləri "fondu yaradıla bilər" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[233] 13 iyun 2019-cu il tarixli 1607-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 26 iyul 2019-cu il, № 161, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2019-cu il, №7, maddə 1182) ilə 221-ci maddənin 2-ci hissəsinin ikinci, üçüncü və dördüncü abzasları ləğv edilmişdir.

[234] 15 noyabr 2001-ci il tarixli 214-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731) ilə 221-ci maddənin 2-ci hissəsinin üçüncü abzasında "mənfəətinin bir faizi miqdarında ayırmalar" sözləri "mənfəətindən ayırmalar" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[235] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 223-cü maddənin 1-ci hissəsində "müəssisələrində" sözündən sonra "işçilərin sayı əlli nəfərdən çox olduqda" sözləri əlavə edilmişdir.

[236] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 223-cü maddəyə 2-ci hissəsinə ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

[237] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 223-cü maddənin 4-cü hissəsində "xidmətinin" sözündən sonra "rəhbərləri və" sözləri əlavə edilmişdir.

[238] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 225-ci maddənin 3-cü hissəsi çıxarılmışdır.

2 oktyabr 2008-ci il tarixli 699-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 16 noyabr 2008-ci il, № 257, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, № 11, maddə 960) ilə 225-ci maddə üzrə adından "sosial sığortası və şəxsi" sözləri çıxarılmışdır, ikinci hissənin birinci cümləsindən "şəxsi" sözü çıxarılmışdır, ikinci cümləsində isə "Şəxsi" sözü "Bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari" sözləri ilə əvəz edilmişdir və üçüncü hissədən "şəxsi" sözü çıxarılmışdır.

21 dekabr 2010-cu il tarixli 36-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 23 yanvar 2011-ci il, № 16, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 1, maddə 11) ilə 225-ci maddə yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

M a d d ə - 2 - 2 - 5 - İşçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sosial sığortası və şəxsi sığortası

1. İşəgötürən qanunvericilikdə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlə işçiləri icbari sosial sığorta etməlidir.

2. Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilər istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta edilməlidirlər. Bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari sığorta edilməli olan işçilərin siyahısı, sığorta haqqının məbləği kollektiv müqavilələrdə, əmək müqavilələrində sığorta təşkilatları ilə bağlanmış müqavilələr əsasında müəyyən edilir.

3. Maşın, mexanizm, qurğu, elektrik avadanlıqları, partlayış və yanğın təhlükəsi və bu qəbildən olan digər yüksək təhlükə mənbələrində işləyən işçilərin işəgötürən tərəfindən istehsalatda bədbəxt hadisələrdən icbari şəxsi sığorta edilməsi müvafiq iera

hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilən həyat üçün yüksək təhlükə mənbəli istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin bu Məcəllənin 211-ci maddəsində nəzərdə tutulan siyahısı əsasında həyata keçirilir.

[239] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 232-ci maddənin 3-cü hissəsində "əlillik" sözlərindən sonra ", 18 yaşınadək sağlamliq imkanlarının məhdudluğu" sözləri əlavə edilmişdir.

[240] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə 233-cü maddənin 2-ci hissəsində "iş yerlərində" sözlərindən sonra "və ya ilin soyuq vaxtında, temperaturu müsbət 14 dərəcə Selsidən aşağı olan örtülü, lakin isidilməyən binalarda" sözləri əlavə edilmişdir, və "45" rəqəmi "41" rəqəmi ilə əvəz edilmişdir.

[241] 9 oktyabr 2007-ci il tarixli 430-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1053) ilə 235-ci maddədə ikinci hissədə ikinci cümlədə "qanunla müəyyən edilmiş qaydada" sözləri "qanunvericiliyə uyğun olaraq inzibati qaydada və (və ya)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

30 sentyabr 2014-cü il tarixli 1042-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 05 noyabr 2014-cü il, № 241, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 10, maddə 1162) ilə 235-ci maddənin 2-ci hissəsinin birinci cümləsində "və onun vəzifəli şəxslərinin öz səlahiyyətləri daxilində qəbul etdikləri" sözləri "qəbul etdiyi" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[242] 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VOD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 237-ci maddənin 3-cü hissəsinin birinci cümləsində "təhqiqində" sözü "araşdırılmasında" sözü ilə əvəz edilmişdir.

[243] 6 mart 2007-ci il tarixli 260-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401) ilə 239-cu maddənin birinci hissəsindən "pensiya," sözü və "sosial sığorta orqanları tərəfindən" sözləri çıxarılmışdır.

[244] 23 aprel 2002-ci il tarixli 311-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və bu Qanunla təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 5, maddə 241) ilə 239-cu maddənin 1-ci hissəsində "xərclərin" sözlərindən sonra "eləcə də Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş digər əlavə xərclərin" sözləri əlavə edilmişdir.

[245] 2 oktyabr 2008-ci il tarixli 699-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 16 noyabr 2008-ci il, № 257, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, № 11, maddə 960) ilə 239-cu maddənin beşinci hissəsinin birinci cümləsində "icbari şəxsi" sözləri "bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

21 dekabr 2010-cu il tarixli 36-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 23 yanvar 2011-ci il, № 16) ilə 239-cu maddənin beşinci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

5. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş hallarda ödəmələrin verilməsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada sığorta orqanlarında işəgötürən tərəfindən bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən icbari sığorta olunmuş işçilərə şamil olunmur. Əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması, habelə əmək şəraitinə görə zərərçəkmiş həmin işçilərə və onların ailə üzvlərinə sığorta haqqı müvafiq sığorta müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə ödənilir.

[246] 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756) ilə 242-ci maddənin birinci hissəsində "bayram və iş günü hesab olunmayan" sözləri "iş günü hesab edilməyən bayram və" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[247] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 242-ci maddənin 2-ci hissəsində "16 yaşınadək əlil" sözləri "sağlamliq imkanları məhdud" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[248] 13 iyun 2008-ci il tarixli 648-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2008-ci il, №7, maddə 602) ilə 245-ci maddənin 1-ci hissəsində "16 yaşa çatmamış əlil" sözləri "sağlamliq imkanları məhdud" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[249] 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672) ilə 247-ci maddənin üçüncü hissəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilmişdir:

"Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərəf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır."

[250] 4 dekabr 2009-cu il tarixli 924-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 13 fevral 2010-cu il, № 34, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 70) ilə 249-cu maddənin birinci hissəsindən " , bir qayda olaraq, " sözləri və ikinci hissəsi çıxarılmışdır.

[251] 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672) ilə 250-ci maddəyə ikinci cümlə əlavə edilmişdir:

17 aprel 2007-ci il tarixli 313-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560) ilə 250-ci maddənin birinci cümləsində " , narkotik vasitələrin " sözləri çıxarılmışdır, "işlərdə" sözündən sonra " , həmçinin narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı işlərdə " sözləri əlavə edilmişdir.

6 oktyabr 2020-ci il tarixli 182-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 15 noyabr 2020-ci il, № 238, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, № 11, maddə 1332) ilə 250-ci maddənin birinci cümləsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, saxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində, həmçinin narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı işlərdə yaş 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır.~~

[252] 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756) ilə 254-cü maddənin birinci hissəsində "bayram günlərində və iş günü hesab olunmayan" sözləri "iş günü hesab edilməyən bayram və" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[253] 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 155-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 11, maddə 923) ilə 39-cu fəslin adında "işçilərin" sözündən sonra "və ailə kəndli təsərrüfatı üzvlərinin" sözləri əlavə edilmişdir.

[254] 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 155-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 11, maddə 923) ilə 256-cı maddənin 2-ci hissəsindən "kəndli (fermer) təsərrüfatının," sözləri çıxarılmışdır.

[255] 4 dekabr 2009-cu il tarixli 924-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 13 fevral 2010-cu il, № 34, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 70) ilə 258-ci maddənin ikinci hissəsi çıxarılmışdır və üçüncü hissə ikinci hissə hesab edilmişdir.

[256] 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 155-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 11, maddə 923) ilə 258-ci maddədə,

maddənin adında, 1-ci və 3-cü hissələrdə "Fərdi kəndli (fermer)" sözləri "Ailə kəndli" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

3-cü hissədə, ikinci cümlədə "Bu" sözündən sonra "təsərrüfatlarda və" sözləri əlavə edilmişdir.

dördüncü cümlədə "fərdi kəndli (fermer) təsərrüfatının" sözləri "ailə kəndli təsərrüfatı başçısının" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[257] 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57) ilə 270-ci maddənin dördüncü hissəsində "İşçiləri" sözü "Zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə qorxutmaqla və ya şəxsin maddi cəhətdən asılı olmasından istifadə etməklə onu" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[258] 24 may 2002-ci il tarixli 333-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi normativ hüquqi aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 6, maddə 328) ilə 270-ci maddəyə yeni 9-cu hissə əlavə edilmişdir.

[259] 4 mart 2005-ci il 856-IIQD nömrəli "Fövqəladə vəziyyət haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 4, maddə 278) ilə 280-ci maddəsinin birinci hissəsində "məhdudlaşdırıla" sözündən sonra "və ya qadağan oluna" sözləri əlavə edilmişdir.

[260] 01 fevral 2010-cu il tarixli 950-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 24 fevral 2010-cu il, № 43, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, №2, maddə 75) ilə 282-ci maddənin üçüncü hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

3. Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icra olunmalıdır. İşçilər tətilə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətbiqinə başçılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdır.

<sup>[261]</sup> 23 aprel 2002-ci il tarixli 311-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və bu Qanunla təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-cü il, № 5, maddə 241) ilə 296-cı maddənin 4-cü hissəsinə ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

<sup>[262]</sup> 30 aprel 2004-cü il tarixli 643-IIQD nömrəli "Dövlət rüsumu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 7, maddə 505) ilə Məcəllənin 298-ci maddəsi çıxarılmışdır. Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~M a d d ə 2 9 8 . Fərdi əmək mübahisəsinə baxılarkən dövlət rüsumunun və məhkəmə xərclərinin ödənilməsi qaydası~~

1. Bu Məcəllə ilə tənzimlənən hüquqlarının pozulduğunu iddia edən işçinin və ya işəgötürənin fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmədə baxılması üçün iddia ərizəsi verildikdən müvafiq dövlət rüsumu və məhkəmə xərcləri qabaqcadan ödənilir.

2. Əmək mübahisəsinə mahiyyəti üzrə həll edən hakim müvafiq qətnamə qəbul edərkən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş dövlət rüsumunun və məhkəmə xərclərinin iddiasını təmin etmədiyi iddiaçının, onun iddiasını təmin etdikdə isə cavabdehin hesabına ödənilməsi barədə qərar qəbul edir.

<sup>[263]</sup> 27 mart 2001-ci il tarixli 107-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 6, maddə 362) ilə 300-cü maddənin 2-ci bəndində "qətnamə" sözü "qərardad" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[264]</sup> 27 mart 2001-ci il tarixli 107-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 6, maddə 362) ilə 300-cü maddənin 2-ci bəndində "qətnamə" sözü "qərardad" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[265]</sup> 5 mart 2004-cü il tarixli 598-IIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 3, maddə 133) ilə 301-ci maddənin ikinci hissəsində "başlama haqqında hakim qərardad çıxarmalıdır." sözləri "başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər görülməlidir." sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[266]</sup> 20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə XII bölmənin və Qırx altıncı fəslin adlarından "sosial" sözü çıxarılmışdır.

<sup>[267]</sup> 20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə 304-cü maddənin 2-ci hissəsinin birinci cümlədə "qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sığortalı olmasını" sözləri "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta olunmasını" sözləri ilə əvəz edilmişdir və ikinci cümlədə "sığortalı olması" sözü "məcburi dövlət sosial sığorta olunması" sözləri ilə, "hökümən" sözü "mütləq" sözü ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[268]</sup> 3 dekabr 2002-ci il tarixli 391-IIQD nömrəli "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9) ilə 307-ci maddənin 1-ci hissəsində "Azərbaycan Respublikasının Qanunu və onun" sözləri "və "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunları və onların" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[269]</sup> 3 dekabr 2002-ci il tarixli 391-IIQD nömrəli "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9 ) ilə 307-ci maddənin 3-cü hissəsində "(polisi)" sözündən sonra "və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsi" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[270]</sup> 20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə yeni məzmununda 307-1-ci maddə əlavə edilmişdir.

<sup>[271]</sup> 15 dekabr 2017-ci il tarixli 931-VQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 2 fevral 2018-ci il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018-ci il, № 1, maddə 13) ilə 310-cu maddədən və 312-ci maddənin birinci hissəsindən "fiziki" sözü çıxarılmışdır.

<sup>[272]</sup> 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57) ilə 312-ci maddədə "İnzibati hüquqpozmalar haqqında Azərbaycan Respublikasının Məcəlləsində" sözləri "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində" sözləri ilə əvəz edilmişdir.



<sup>[273]</sup> 28 noyabr 2014-cü il tarixli 1117-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 24 dekabr 2014-cü il, № 282, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 12, maddə 1527) ilə 312-ci maddəsinə yeni məzmununda abzas əlavə edilmişdir.

1 may 2020-ci il tarixli 72-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 1 iyun 2020-ci il, № 102, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2020-ci il, №5, maddə 522) ilə 312-ci maddənin ikinci hissəsində "25" rəqəmləri "18" rəqəmləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[274]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 1.1-ci bənddə "idarənin, müəssisənin, təşkilatın adı" sözlərindən sonra "vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN)" sözləri, "vəzifəsinin adı" sözlərindən sonra "adı, atasının adı və soyadı" sözləri əlavə edilmişdir, 2-ci halda "adı, atasının adı və soyadı" sözləri "(işəgötürən fiziki şəxs olduqda onun adı, atasının adı, soyadı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN), şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriyası, nömrəsi, pin kodu və ya fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN), verildiyi tarix, şəxsiyyət vəsiqəsini verən orqanın adı)" sözləri ilə əvəz edilmişdir, "vətəndaşlığı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd, onun nömrəsi, verildiyi tarix və onu verən orqanın adı" sözləri "vətəndaşlığı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriya və nömrəsi, pin kodu, verildiyi tarix və onu verən orqanın adı" sözləri ilə əvəz edilmişdir, "təhsili, ixtisası, sənəti, peşəsi, bitirdiyi təhsil müəssisəsinin adı" sözlərindən sonra "ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla, dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsinin nömrəsi (SSN)" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[275]</sup> 27 dekabr 2013-cü il tarixli 875-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 5 fevral 2014-cü il, № 24, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2014-cü il, № 2, maddə 92) ilə 1.2-ci bənddə "iş yerinin və vəzifənin, peşənin adı" sözləri "iş yerinin adı, onun əsas iş yeri və ya əlavə iş yeri olması barədə qeyd, vəzifənin, peşənin adı" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[276]</sup> 28 aprel 2015-ci il tarixli 1268-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 05 iyun 2015-ci il, № 119, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2015-ci il, № 06, maddə 680) ilə 1-ci əlavəsi olan "Əmək müqaviləsinin (kontraktının) nümunəvi forması"nın 1.3-cü bəndində "bağlanan" sözü "hüquqi qüvvəyə minən" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[277]</sup> 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavənin 4.5-ci bəndində "bayram" sözündən əvvəl "iş günü hesab edilməyən" sözləri əlavə edilmişdir.

24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə "Əmək şəraitinin şərtləri" adlı 4-cü paragrafının 4.5-ci bəndində "istirahət" sözündən sonra "səsvermə, ümumxalq hüzn günü" sözləri əlavə edilmişdir.

<sup>[278]</sup> 21 dekabr 2010-cu il tarixli 36-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti 23 yanvar 2011-ci il, № 16) ilə 1-ci əlavənin 4.14-cü bəndi yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

4.14. İşəgötürən istehsal qəzaları, peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun himayəsində olan şəxslərə dəyən maddi ziyanı və digər xərcləri ödəyir;

<sup>[279]</sup> 5 mart 2010-cu il tarixli 971-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 aprel 2010-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, № 04, maddə 275) ilə "Məzuniyyət üzrə" bölməsindən sonra "Bədən tərbiyəsi və idman üzrə" məzmununda bölmə əlavə edilmişdir.

<sup>[280]</sup> 5 mart 2010-cu il tarixli 971-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 18 aprel 2010-cu il, № 82, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2010-cu il, № 04, maddə 275) ilə "Tərəflərin müəyyən etdiyi, habelə kollektiv müqavilədə (sazişdə) nəzərdə tutulan digər əlavə şərtlər" bölməsinin mətnində "4.33 — 4.35" rəqəmləri müvafiq olaraq "4.35 — 4.37" rəqəmləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[281]</sup> 6 mart 2007-ci il tarixli 260-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavənin 6.2-ci bəndində "Mövcud qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda, şərtlərlə və qaydada işçinin pensiya təminatı," sözləri "İşçinin" sözü ilə əvəz edilmiş, "təmin edilir" sözlərindən əvvəl "sosial sığorta hüququ" sözləri əlavə edilmişdir.

20 noyabr 2020-ci il tarixli 199-VIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2021-ci il, № 1) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavənin 6.2-ci bəndində ikinci halda "sosial" sözü "məcburi dövlət sosial sığorta, işsizlikdən sığorta, tibbi sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

<sup>[282]</sup> 30 sentyabr 2005-ci il tarixli 1023-IIQD nömrəli "Sosial sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının

qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 11, maddə 1001) ilə 1-ci əlavənin 6.3-cü bəndindən "məcburi sosial sığorta hesabına" sözləri çıxarılmışdır.

[283] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 2-ci əlavənin 1-ci bəndində "45" rəqəmi "41" rəqəmi ilə əvəz edilmişdir.

[284] 24 fevral 2009-cu il tarixli 771-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Azərbaycan" qəzeti, 17 may 2009-cu il, № 105, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topusu, 2009-cu il, № 05, maddə 294) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 2-ci əlavənin 7-ci bəndində "12" rəqəmi "14" rəqəmi ilə əvəz edilmişdir.

iyirmi səkkiz aprel iki min iyirmi birinci il

Mən, **Bakı şəhəri 1 saylı notariat ofisinin xüsusi notariusu Sabitov Famil Mirsadiq oğlu** elektron informasiya sistemləri və ya ehtiyatları vasitəsilə 28.04.2021 tarixdə 16:00 saatda "E-QANUN.AZ" keçid linkindən əldə edilmiş məlumat və ya sənədlərin surətinin düzgünlüyünü təsdiq edirəm.

Reyestrdə 1S-5379 № ilə qeyd edilib, informasiya sisteminə daxil edilib.  
100.00 manat haqq tutulub



Notariat hərəkətini aparmağa  
müvəkkil edilmiş şəxs \_\_\_\_\_

(imza)

çap tarixi: 28.04.2021 17:09

2172411005379



*Sənədin həqiqiliyini QR kod vasitəsilə yoxlamağınız tövsiyyə edilir.*

*Рекомендуется проверить подлинность документа с помощью QR-кода.*

*It is recommended to check the authenticity of the document using a QR-code.*

[www.notariat.az](http://www.notariat.az)



# AZERBAJYCAN CUMHURİYETİ İŞ KANUNU<sup>[1]</sup>

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 35. Maddesi uyarınca emek, bireysel ve kamu refahının temelidir. Herkes, çalışma kapasitesine göre faaliyet türünü, mesleğini, iştiğal alanını ve çalışma yerini özgürce seçme hakkına sahiptir.

Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununda:

ilgili yasal normlar ile çalışma ilişkilerinde çalışanların ve işverenlerin göre çalışma, sosyal, ekonomik hakları ve bu haklarla ilgili asgari düzeyde ilgili garantiler;

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasının ikinci bölümünde öngörülen çalışma, dinlenme, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ile birlikte diğer temel insan hak ve özgürlüklerinin sağlanmasına ilişkin ilkeler ve kurallar;

Azerbaycan Cumhuriyetinin imzaladığı veya taraf olduğu uluslararası anlaşmalara, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine ve diğer uluslararası hukuk normlarına uygun olarak çalışma ilişkilerinin kurulması ve değiştirilmesi, onların feshi ve bu ilişkilere katılanların haklarının korunması alanında çalışanların, işverenlerin ve ilgili devlet makamlarının hak ve sorumluluklarını düzenleyen normlar oluşturulacaktır.

## Bölüm 1.

### Genel normlar

#### 1.Kısım

#### Temel hükümler

### **Madde 1. Azerbaycan Cumhuriyeti çalışma mevzuatı sistemine dahil olan normatif yasal düzenlemeler**

Azerbaycan Cumhuriyeti çalışma mevzuatı sistemi:

bu Kanundan;

Azerbaycan Cumhuriyetinin ilgili kanunlarından;

ilgili yürütme makamları tarafından kendi yetkileri dahilinde kabul edilen normatif yasal düzenlemelerden;

çalışma ve sosyo-ekonomik konularla bağlantılı olarak Azerbaycan Cumhuriyeti tarafından yapılan veya desteklenen uluslararası anlaşmalardan oluşur

### **Madde 2. Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun görev ve ilkeleri**

1. Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu, çalışanlar ve işverenler arasındaki çalışma ilişkilerini ve ayrıca bu ilişkilerden kaynaklanan diğer hukuki ilişkileri, ilgili devlet makamları ve tüzel kişilikleri ile düzenler.

2. Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu, bireylerin asgari çalışma hakları normlarını ve bu hakların uygulanmasını sağlayan kuralları belirler.

3. Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma Kanunu (bundan böyle ismin ilgili hallerinde "bu Kanun" olarak anılacaktır) çalışma ilişkilerinde tarafların:

hakların eşitliğini sağlanması;

çıkarlarının adalet ve hukukun üstünlüğünün sağlanması ile korunması;

maddi, manevi, sosyal, ekonomik ve diğer hayati ihtiyaçlarını karşılamak için zihinsel, fiziksel ve mali kaynakların serbest kullanımının sağlanması;

esas olarak iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için yasal garantiler oluşturma ilkelerine dayanmaktadır.

### **Madde 3. Azerbaycan Cumhuriyeti çalışma mevzuatında kullanılan temel kavramların tanımları<sup>[2]</sup>**

1. İşletme — organizasyonel ve yasal yapı, isim ve faaliyet türüne bakılmaksızın, sahibi tarafından Azerbaycan Cumhuriyeti mevzuatına uygun olarak oluşturulan bir tüzel kişilik, onun ve yabancı bir tüzel kişiliğin şubesi, temsilciliği.

2. Çalışan — işverenle bireysel yazılı iş sözleşmesi (sözleşme) imzalayarak ilgili iş yerinde bir ücret karşılığında çalışan kişi.

3. İşveren — tam çalışma ehliyetli olup çalışanlarla bir iş sözleşmesi (sözleşme) yapma, sözleşmeyi feshetme veya şartlarını değiştirme hakkına sahip mal sahibi veya kendisi (onun) tarafından atanan işletme başkanı, yetkili birimi, ayrıca tüzel kişilik kurmadan girişimcilik faaliyetinde bulunmak gerçek kişi.<sup>[3]</sup>

4. İşçi kolektifi — işverenle iş ilişkileri olan bu Kanun ile ve diğer normatif yasal düzenlemelerle belirlenmiş iş, sosyal ve ekonomik haklarını birlikte kullanma ve meşru menfaatlerini toplu olarak koruma yetkisine sahip ilgili iş yerlerinde faaliyette bulunan çalışanların oluşturduğu birliği.

5. İş sözleşmesi (Sözleşme) (bundan böyle "iş sözleşmesi" olarak anılacaktır) - işveren ile çalışan arasında, bireysel olarak sonuçlandırılan istihdam ilişkisinin ana koşullarını, tarafların hak ve yükümlülüklerini yansıtan yazılı sözleşme.

5-1. İş sözleşmesi bildirim — bu Kanunun 7. maddesinin 2-1. bölümünde belirtilen durumlar dışında, bir iş sözleşmesinin imzalanmasının, onun değiştirilmesinin veya feshedilmesinin, ilgili yürütme makamının merkezi elektronik bilgi sisteminde (bundan böyle - elektronik bilgi sistemi) elektronik olarak kayda alınması amacıyla işveren tarafından bu elektronik bilgi sistemine geliştirilmiş bir elektronik imza aracılığıyla girilen elektronik belgedir. Azerbaycan Cumhuriyeti "Devlet tescili ve tüzel kişilerin devlet sicili hakkında" yasasına uygun olarak yerel yatırımı olan bir limited şirketin elektronik devlet tescili için dilekçede belirtilmiş çalışanlarla ilk kez bir iş sözleşmesi akdi, ilgili yürütme makamı tarafından belirlenen organ (kurum) tarafından elektronik olarak sağlanan bilgiler esas alınarak elektronik bilgi sistemine kaydedilir.<sup>[4]</sup>

6. Toplu sözleşme — işverenin, toplu işçi veya sendika örgütleri arasında yazılı olarak yapılan iş, sosyo-ekonomik, ev ekonomisi ve diğer ilişkileri düzenleyen bir sözleşmedir.

7. Toplu iş sözleşmesi — ilgili yürütme birimi, sendikalar ve işverenler ülke, meslekler, alanlar veya bölgeye göre birlikleri arasında imzalanan, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek, işgücü koruma, istihdam ve diğer sosyal koruma önlemlerinin uygulanması alanındaki ortak faaliyetlere ilişkin yükümlülüklerini tanımlayan bir anlaşmadır.

8. İş yeri — bir çalışanın bedelini ödemekle bir pozisyon (meslek) için bir iş sözleşmesi ile tanımlanan işi (hizmetleri) gerçekleştirdiği yer.

9. Görev fonksiyonu — iş sözleşmesinde öngörülen bir veya daha fazla pozisyondaki (mesleklerdeki) bir çalışan tarafından gerçekleştirilecek bir dizi iş (hizmet).

10. İş güvenliği — çalışanların güvenli ve güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma haklarını sağlamak amacıyla bu Kanunda ve diğer normatif yasal düzenlemelerde, ayrıca toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda, iş sözleşmelerinde öngörülen teknik güvenlik, sanitasyon, hijyen, tedavi ve önleme tedbirleri, normları ve standartları sistemidir.

11. Çalışma koşulları — çalışanın kendi çalışma işlevini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi için belirlenen asgari normları ve bu Kanunda öngörülen, ayrıca iş sözleşmesinin (toplu sözleşme, sözleşme) taraflarının belirledikleri bir dizi çalışma, sosyal ve ekonomik normların toplamı.

12. Çalışanların temsilci birimi — emek, sosyal, ekonomik haklarını ve meşru menfaatlerini korumak amacıyla çalışanlar tarafından gönüllü şekilde toplanarak kurdukları tüzük ve ilgili mevzuat temelinde faaliyet gösteren sendika örgütleri (dernekleri).

13. İşverenlerin temsilci birimi — girişimcilik faaliyetleriyle bağlantılı olarak sosyo-ekonomik haklarını, mülkiyetini, üretimini ve çalışma ilişkileri ile ilintili çıkarlarını korumak amacıyla işverenlerin gönüllü olarak kurduğu tüzük ve ilgili mevzuata göre faaliyet gösteren dernekler.

14. Toplu talepler — toplu sözleşmelerin imzalanması, değişikliklerin yapılması ve uygulanması ile diğer iş gücü, sosyal ve ekonomik konularla bağlantılı olarak çalışanların veya sendikaların işverene, sendikalarına veya ilgili yürütme makamlarına karşı talepleridir.

15. Toplu iş uyuşmazlığı — toplu taleplerden kaynaklanan bir anlaşmazlıktır.

16. Bireysel iş anlaşmazlığı — iş sözleşmesinin ve anlaşmanın koşullarının, tarafların yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin yanı sıra bu Kanunun ve diğer normatif yasal düzenlemelerin uygulanması sırasında bireysel olarak ortaya çıkan bir işveren ile çalışan arasındaki fikir ayrılığıdır.

17. Grev — toplu veya bireysel bir iş anlaşmazlığını çözmek amacıyla bir çalışanların (çalışanın) geçici olarak görevini yerine getirmeyi tamamen veya kısmen gönüllü olarak reddetmesidir.

#### **Madde 4. Bu Kanunun geçerli olduğu işyerleri**

1. Bu Kanun, yasa ile belirlenmiş şekilde Azerbaycan Cumhuriyetinin ilgili makamlarının, özel ve tüzel kişiler tarafından oluşturulan mülkiyet ve örgütsel-yasal biçime bakılmaksızın, ülke topraklarında bulunan tüm işletmelerde, kurumlarda, kuruluşlarda (bundan böyle ilgili durumlarda "işletmeler" olarak anılacaktır) ve ayrıca bir işletme kurmadan çalışanlarla iş sözleşmelerinin yapıldığı işyerlerinde, onun sınırları dışında faaliyet gösteren Azerbaycan Cumhuriyeti büyükelçiliklerinde, konsolosluklarında, uluslararası sularında, Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet bayrağı altında yüzen gemilerde, açık deniz kurgularında ve diğer işyerlerinde kullanılır.<sup>[5]</sup>

2. Bu Kanun, işverenin hammaddelerini ve üretim araçlarını kullanarak kendi evinde çalışma işlevlerini yerine getiren çalışanlar için de geçerlidir.

3. *Azerbaycan Cumhuriyeti kanunlarıyla belirlenmiş devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerde istihdam için yaş sınırı, bilimsel kurum ve kuruluşlara, yüksek öğretim kurumlarına uygulanmaz*<sup>[6]</sup>

4. *Elet serbest ekonomik bölgesindeki çalışma ilişkileri, Azerbaycan Cumhuriyeti "Elet serbest ekonomik bölgesi hakkında" Kanununun gereklerine göre düzenlenir.*<sup>[7]</sup>

#### **Madde 5. Bu Kanunun uygulandığı diğer işyerleri ve memurlar**

1. Azerbaycan Cumhuriyetinin yabancı devletler ve uluslararası kuruluşlarla yaptığı anlaşmalarda aksi belirtilmedikçe, bu Kanun ilgili yabancı devletlerin, bunların gerçek ve tüzel kişilikleri, uluslararası kuruluşlar ile Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki vatandaşlığı olmayan kişilerin Azerbaycan Cumhuriyetinde oluşturulan mevzuatın belirlediği prosedüre uygun olarak devlet sicilinde kayda alınmakla işyerlerinde herhangi bir koşul olmaksızın uygulanmaktadır.

2. Bu Kanun devlet memurlarının yanı sıra savcılık, polis ve diğer kolluk kuvvetleri çalışanları, onların yasal statülerini düzenleyen normatif yasal düzenlemelerin oluşturduğu özellikleri dikkate alarak uygulanır. Bu normatif yasal düzenlemeler söz konusu çalışanların çalışma, sosyal ve ekonomik haklarını tam olarak kapsamıyorsa, bu Kanunda belirtilen ilgili normlar onlar için geçerli olacaktır.

#### **Madde 6. Bu Kanunun geçerli olmadığı kişiler**

Bu Kanun aşağıdaki kişiler için geçerli değildir:

- a) askeri personel;
- b) mahkeme hakimleri;
- c) Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi milletvekillerine ve belediyelere seçilen kişilere;
- ç) o ülkede yabancı bir tüzel kişilikle iş sözleşmesi imzalayan ve Azerbaycan Cumhuriyetinde faaliyet gösteren bir işletmede (şube, temsilcilik) çalışma işlevlerini yerine getiren yabancılara;
- d) bir sözleşme, görevlendirme, komisyon, telif ve diğer medeni hukuk sözleşmeleri kapsamında çalışan kişilere.

#### **Madde 7. İş ilişkilerinin mevzuata göre düzenlenmesi ve sözleşmelerin akdedilmesi**

1. Çalışanların çalışma hakları ve bu haklara ilişkin ilgili garantilerin asgari düzeyi, bu Kanunun 1. maddesinde belirtilen normatif yasal düzenlemelerle belirlenen yasal normlar ile sağlanır.

2. Bu Kanunun 7. maddenin 2-1. Fıkrasında belirtilen haller dışında istihdam ilişkisi, elektronik bilgi sistemine geliştirilmiş şekilde elektronik imza ile girilen iş sözleşmesi bildirimini kayıt altına alınması ve bilgilerin elektronik ortamda işverene gönderilmesinden sonra ortaya çıkar.<sup>[8]</sup>

2-1. Liste, ilgili yürütme makamı tarafından onaylanmış devlet birimlerindeki ilgili pozisyonlar (meslekler) için işe alınan (atanan) çalışanlar ile işverenler arasındaki çalışma ilişkileri, kağıt üzerinde yazılı olarak bir iş sözleşmesi imzalandığında ortaya çıkar.

2-2. Azerbaycan Cumhuriyeti "Devlet tescili ve tüzel kişilerin devlet sicili hakkında" Kanunu uyarınca yerel yatırım ile bir limited şirketin elektronik devlet tescili başvuru dilekçesinde belirtilen kişilerle çalışma ilişkileri, söz konusu Kanunla belirlenmiş şekilde devlet tescil belgesinin, devlet sicilinden alıntının ve tüzük şirketin elektronik ofisine gönderildiği andan itibaren ortaya çıkar.<sup>[9]</sup>

3. Toplu sözleşmelerde, anlaşmalarda, ayrıca iş sözleşmelerinde çalışma mevzuatına göre daha kapsamlı ek iş gücü, sosyal, ekonomik, maddi ve diğer ilişkileri içeren çalışma koşulları öngörülebilir. Çalışanların yürürlükteki mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve sözleşmeye ilişkin haklarını kısıtlayan koşulların iş sözleşmelerine dahil edilmesi kabul edilemez. Bu şartların uygulanması sonucunda çalışanlarda oluşan maddi ve diğer zararlar işveren tarafından tamamen tazmin edilir.

4. Doğrudan iş sözleşmesi yapılırken, ayrıca iş ilişkileri sürecinde işverenle çalışanın karşılıklı rızası ile yeni bir mesleki eğitim, niteliklerin kazanılması ile ilgili yeterlilik sözleşmesi akdedilebilir.

5. Çalışana yeni mesleki eğitimin veya niteliklerin kazanılmasının şartları, kuralları, süresi ve tarafların yükümlülükleri, varılan anlaşma temelinde yapılan ilgili sözleşme veya iş sözleşmesi ile düzenlenir.

## **Madde 8. Bu Kanunla belirlenmiş süreleri hesaplama kuralları**

1. Bu Kanunla işçi haklarının ve sorumluluklarının oluşması, değiştirilmesi ve feshi ilgili durumlarda takvim dönemleri ile hesaplanan dönemlerle - yıllar, aylar, haftalar, günlerle belirlenir.

2. Dönemin başlangıcı, takvimde belirtilen zamanı takip eden günden itibaren hesaplanır.

3. Yıllar, aylar, haftalar olarak hesaplanan dönemler sırasıyla yılın, ayın, haftanın son günü sona erer. Takvim haftaları ve günleri ile hesaplanan süre, çalışma dışı günleri de içerir.

4. Sürenin son gününün çalışmayan bir güne denk gelmesi halinde, onu izleyen bir sonraki iş günü sürenin sona erdiği gün olarak kabul edilir.

## **Bölüm 2.**

### **İş sözleşmesi taraflarının temel hakları, yükümlülükleri ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi alanında genel yasal garantiler**

#### **Madde 9. Çalışanın iş sözleşmesi kapsamındaki temel hakları**

Çalışanın iş sözleşmesi kapsamında aşağıdaki temel hakları vardır:

- a) serbestçe uzmanlığına, ihtisasına, ve mesleğine uygun iş yeri seçerek iş sözleşmesi yapmak;
- b) iş sözleşmesinin şartlarını değiştirmek veya iptal etmek için işverene başvurmak;
- c) Çalışma saatleri içinde veya sonrasında gelir elde etmek amacıyla kanunen yasak olmayan, ayrıca iş sözleşmesi ile taraflarının yükümlülüklerine zarar vermeyen faaliyetlerde bulunmak;
- ç) hayatının, sağlığın ve emeğin korunmasını sağlayan çalışma koşullarında çalışmak ve bu koşulların oluşturulmasını talep etmek;
- d) Mevzuatla belirlenen asgari tutardan az olmamak üzere maaş almak;
- e) Fazla mesai durumunda ek maaş almak veya onun verilmesini talep etmek;
- f) İş sözleşmesi ile tanımlanan görev fonksiyonuna ait olmayan iş veya hizmetleri yerine getirmeyi reddetmek ve bu iş ve hizmetleri yerine getirirken ilgili ek maaşın ödenmesini talep etmek;
- g) Aile üyelerinin barınma koşullarını ve sosyal ve yaşam koşullarını iyileştirmek için işverenden uygun sosyal yardımları almak;
- ğ) Mevzuatla belirlenen mesai saatleri içinde çalışmak;
- h) İlgili meslekler (pozisyonlar), üretimlere ilişkin işyerlerinde mevzuatla belirlenmiş azaltılmış iş saatlerinde çalışmak;

- i) Mevzuatla belirlenen haftalık dinlenme günlerini kullanmak;
- i) Her yıl bu Kanunda öngörülen asgari süreden az olmamak üzere ücretli temel izin ve uygun olduğunda ek, sosyal, ücretsiz, eğitim izni almak;
- j) Mesleki eğitimi artırmak, yeni uzmanlıklar edinmek ve kalifiyelik düzeyini geliştirmek;
- k) Görev fonksiyonlarının yerine getirilmesi sırasında mülke ve sağlığa verilen zarar için tazminat talep etmek;
- l) İşveren tarafından *meşru* olarak belirlenmiş şekilde zorunlu sosyal sigorta, *zorunlu sağlık sigortası, işsizlik sigortası ve iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigorta ile sigortalı olmak* ve diğer sigorta türlerini kullanmak;<sup>[10]</sup>
- m) Yasalara uygun şekilde sendikalara, kamu kuruluşlarına üye olmak, ayrıca bu kuruluşlar veya işçi kolektifleri tarafından düzenlenen grev, miting, toplantı ve diğer kanunla yasaklanmayan toplu etkinliklere katılmak;
- n) Çalışma haklarının korunması için mahkemeye başvurmak ve yasal olarak korunmak;
- o) Sosyal güvenlik yardımlarından ve ayrıcalıklarından, sosyal sigorta primleri üzerinde menfaat ve tazminatlardan yararlanmak, sosyal sigorta hakkından yararlanmak;<sup>[11]</sup>
- ö) Mevzuatla belirlenen işsizlik için devlet garantisini almak;
- p) İş yeri, pozisyon (meslek), aylık maaş ve çalışma ilişkileriyle ilgili diğer bilgiler doğrultusunda işverenden gereken belgeleri almak;
- r) *Elektronik bilgi sisteminden kendisiyle ilgili kayıtlı iş sözleşmesi bildirim bilgilerinin yanı sıra iş yerinden elektronik belgeyi gerçek zamanlı olarak almak.*<sup>[12]</sup>

## **Madde 10. İş sözleşmesi ile çalışanın temel sorumlulukları**

İş sözleşmesi ile çalışanın temel sorumlulukları aşağıdakilerdir:

- a) İş sözleşmesi ile belirlenmiş görevlerini vicdanla yerine getirmek;
- b) Çalışma disiplini ve kurum iç disiplin kurallarına uymak;
- c) İş güvenliği standartlarına uymak;
- ç) İşverene verilen maddi zarardan sorumlu olmak;
- d) Devlet sırlarını ve ayrıca işverenin ticari sırlarını belirlenmiş prosedür ve koşullara uygun olarak saklamak;
- e) Meslektaşların çalışma haklarını ve meşru menfaatlerini ihlal etmemek;
- ə) Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin mahkeme kararlarını (kesinleşmiş kararlarını) icra etmek;
- f) İş mevzuatı gereklerine uymak.

### **Madde 10-1. Devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerde yaş sınırı**<sup>[13]</sup>

10-1.1. Devlet tarafından finanse edilen işletmelerde istihdam için yaş sınırı 65'tir.

10-1.2. Devlet bütçesinden finanse edilen 65 yaşını doldurmuş bir çalışanın istihdam süresi, ilgili devlet kurumu başkanı tarafından her defasında 1 yıldan fazla uzatılamaz. Çalışma süresinin 5 yıldan fazla uzatılmasına izin verilmez.

10-1.3. Bilim, kültür, sağlık ve eğitimin geliştirilmesinde ilgili yürütme otoritesi tarafından tanımlanan özel hizmetlere sahip olan, devlet bütçesinden finanse edilen bir işletmenin 65 yaşını doldurmuş bir çalışanın çalışma süresi, ilgili devlet kurumu tarafından bu Kanunun 10-1.2. Maddesinde öngörülen sürenin üzerinde uzatılabilir.

10-1.4. Bu Kanunun 10-1.2. ve 10-1.3. maddelerine uygun olarak ilgili alanda devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerde çalışma süreleri uzatılan çalışan sayısı, söz konusu alanda devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerdeki toplam çalışan sayısının % 15'ini geçemez.

10-1.5. İlgili alanda devlet bütçesinden finanse edilen her işletmenin ek çalışan sayısı, o işletmenin çalışan sayısının % 2'sini geçemez. İşletmenin çalışan sayısı 100 kişiden az olduğunda, çalışma süresi genişletilmiş çalışan sayısı iki tam zamanlı pozisyona yuvarlaklaştırılır.

10-1.6. Devlet bütçesinden finanse edilen işletmelerin çalışanlarının çalışma sürelerinin uzatılmasına onların rızası temelinde izin verilir.



## Madde 11. İşverenin temel hakları

1. İş ilişkileri alanında işveren aşağıdaki temel haklara sahiptir:
  - a) Bu Kanun ile belirlenmiş şekilde çalışanlarla iş sözleşmesi yapmak, şartlarını değiştirmek;
  - b) Bu Kanun ile belirlenmiş şekilde ve iş sözleşmelerinin gerekçeli olarak feshetmek;
  - c) Çalışanlardan iş sözleşmesi ile belirlenen şart ve yükümlülüklerin zamanında ve kaliteli bir şekilde yerine getirilmesini talep etmek;
  - ç) Çalışanı işin kalitesine, işin sonuçlarına, profesyonellik seviyesine uygun olarak ilgili pozisyonlara (mesleklere) terfi ettirmek;
  - d) İş sözleşmesi şartlarına, iç disiplin kurallarına aykırı hareket edilmesi durumunda çalışanlara mevzuata uygun disiplin cezasının uygulanması;
  - e) Çalışanların kendisine veya mal sahibine verdikleri maddi zararın tazmini için mevzuata uygun tedbirler almak;
  - ə) Bu Kanunun ve diğer normatif yasal düzenlemelerin gerekliliklerine uygun olarak çalışma koşullarını değiştirmek veya çalışan sayısını azaltmak, personeli ve yapısal birimleri kaldırmak;
  - f) Bir toplu işçi veya sendika örgütü ile toplu sözleşme yapmak ve bu sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğini izlemek;
  - g) İş sözleşmesi imzalandığı zaman bu Kanun ile belirlenen şekilde ve süre için deneme süresini belirlemek.
2. İşverenin bu Maddede öngörülen haklarının kullanımına, bu Kanunun 12. Maddesinde belirtilen görevlerin yerine getirilmesi ve diğer normatif yasal düzenlemelere müdahale edilmesi kabul edilemez. İşverenin bu alandaki faaliyetlerine müdahale eden ve kanuni haklarını ihlal eden kişi, mevzuata göre sorumlu olur.

## Madde 12. İşverenin temel görev ve sorumlulukları

1. İşverenin çalışma ilişkileri alanındaki temel sorumlulukları aşağıdakilerdir:
  - a) İş sözleşmesinin koşullarına ve onlarda öngörülen yükümlülüklere uymak;
  - b) Bu Kanunun ve çalışma mevzuatı ile ilgili diğer normatif yasal düzenlemelerin gerekliliklerine uymak;
  - c) Çalışma sözleşmelerini gerekçelerle ve bu Kanunda belirtilen prosedüre uygun olarak feshetmek;
  - ç) Toplu sözleşme ve anlaşmaların hükümlerine ve bunlarda öngörülen yükümlülüklere uymak;
  - d) Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin mahkeme kararlarını (kesinleşmiş kararlarını) icra etmek;
  - e) Çalışanların başvuru ve şikayetlerini kanunun öngördüğü süre içinde ve şekilde değerlendirmek;
  - f) Çalışanların çalışma, maddi, sosyal ve yaşam koşullarını ve ailelerinin refahını iyileştirmek için işletmenin yönergesine (tüzüğüne) ve toplu sözleşmeye uygun olarak gerekli tedbirleri almak;
  - g) *İşe alım, terfi, mesleki eğitim, yeni uzmanlıkların edinmesi ve mesleki gelişim sırasında kalifiyeyi değerlendirirken, görevinden alınırken cinsiyetine bakılmaksızın çalışanlara eşit davranmak ve eşit fırsatlar yaratmak;*
  - h) *Cinsiyete bakılmaksızın aynı işte çalışanlara aynı çalışma koşullarını oluşturmak, aynı ihlal için çalışanlara farklı disiplin tedbirleri uygulamamak, cinsel yönelim ve cinsel taciz temelinde ayrımcılığı önlemek için gerekli tedbirleri almak;*<sup>[14]</sup>
  - ı) *Çocukları onların hayatını, sağlıklarını veya ahlaklarını tehlikeye atabilecek faaliyetlere dahil etmemek;*<sup>[15]</sup>
  - i) *İş sözleşmesi geliştirilmiş elektronik imza vasıtasıyla elektronik bilgi sistemine bildirimini girmek (bu Kanunun 7.maddesinin 2-1 ve 2-2 bölümlerinde belirtilen durumları hariç);*<sup>[16]</sup>
  - j) *Bu Kanuna uygun olarak çalışana yapılan tüm ödemelerin Azerbaycan Cumhuriyeti "Gayri nakdi ödemeler hakkında" Kanununa uygun olarak ödenmesini sağlamak;*<sup>[17]</sup>
  - k) *Azerbaycan Cumhuriyeti "İstihdam hakkında" Kanunda öngörülen görevlerin yerine getirilmesini sağlamak;*<sup>[18]</sup>

l) "Engellilerin Hakları Hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu uyarınca, engelli kişilerin diğer kişilerle eşit koşullarda çalışma faaliyetlerinde bulunmasını sağlamak.<sup>[19]</sup>

m) Azerbaycan Cumhuriyeti "Sağlık Sigortası Hakkında" Kanun uyarınca çalışanların zorunlu sağlık sigortasına ilişkin sigorta primlerinin zamanında ve tam şekilde ödenmesini sağlamak.<sup>[20]</sup>

2. Çalışanların haklarını ihlal etmek, iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen, 15 yaşın altındaki kişileri istihdam etmek, çocukları yaşamlarını, sağlıklarını veya ahlaki değerlerini tehlikeye atabilecek faaliyetlere dahil etmek, pedagojik faaliyetlerde bulunmak için pedagojik faaliyetlerde bulunması kanunen yasak olan bir kişiyle iş sözleşmesi yapmak, ve bu Kanunun gereklerine uymayan işveren, mevzuata göre sorumlu tutulacaktır. <sup>[21]</sup>

### **Madde 13. Yabancıların ve vatandaşı olmayan kişilerin çalışma haklarının düzenlenmesi**

1. Azerbaycan Cumhuriyetinin taraf olduğu kanun veya uluslararası sözleşmelerde aksi belirtilmedikçe, yabancılar ve vatandaşı olmayan şahıslar Azerbaycan Cumhuriyetinde buldukları süre boyunca Azerbaycan Cumhuriyeti vatandaşları ile birlikte tüm çalışma haklarından yararlanabilir ve bu haklara karşılık gelen sorumluluklara sahip olabilirler.

2. Kanunla öngörülen durumlar hariç yabancıların ve vatandaşı olmayan kişilerin bu Kanunda ve diğer normatif yasal düzenlemelerde belirlenen çalışma haklarının kısıtlanması, kanunla öngörülmedikçe yasaktır.

3. Çalışma ilişkileri alanında Azerbaycan Cumhuriyeti vatandaşlarına kıyasla yabancılara ve vatandaşı olmayan kişiler üzerinde üstün haklar tesis edilmesi kabul edilemez.

4. Azerbaycan Cumhuriyeti Göç Kanunu'nun 64. maddesinde belirtilenler dışında, işverenler istihdam etmek istedikleri her yabancı ve vatandaşı olmayan kişi için bu Kanunda belirlenen kural ve şartlara uygun olarak çalışma izni almak zorundadır.<sup>[22]</sup>

5. Göçmen çalışanların Azerbaycan Cumhuriyeti Göç Kanununda öngörülmeyen çalışma faaliyetleri ile ilgili konular bu Kanunla düzenlenir. <sup>[23]</sup>

6. İlgili yürütme makamı, göçmen çalışanların haklarının işverenler tarafından uygulanması üzerinde denetim uygular.

### **Madde 14. Kamu otoritelerinin çalışma ilişkileri alanındaki görevleri**

1. İş ilişkilerinin düzenlenmesi alanında yasama, yürütme ve yargı makamları kendi yetkileri kapsamında:

iş ilişkileri konularına mevzuatın gereklerine her yerde aynı şekilde ve dürüstçe uyulmasını;

sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasını;

çalışanların ve işverenlerin haklarının ihlalinin önlenmesini;

çalışanların ve işverenlerin ihlal edilen haklarının geri iadesini

yetkisi dahilinde çalışma mevzuatının iyileştirilmesini;

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası ile belirlenen insan hakları ve özgürlükleri ilkeleri temelinde çalışma ilişkileri kapsamında devlet politikasının uygulanmasını sağlamak zorundadır.

2. Devlet, emeğin verimli kullanılmasını sağlamak amacıyla, Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 35. Maddesinin 8.Bölümü uyarınca işsizliği ortadan kaldırmak için, vatandaşların uzmanlık düzeyini, çalışma alışkanlıklarını, deneyimlerini dikkate alarak, ilgili uzmanlık, ihtisas, mesleklerde mevcut işgücünü kullanmadan yurt dışından haksız uzman istihdamının önlenmesi, işsizlik, istihdam ve nüfusun göçü konularını düzenler.

3. Çalışma ilişkileri alanındaki devlet politikasının uygulanması, ilgili yürütme otoritesi tarafından sağlanır. Bu yürütme birimi:

yetkileri kapsamında belirlenen durumlarda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini sağlamak için ilgili normatif yasal düzenlemeleri kabul eder;

maaş, iş ilişkileri, işgücü koruma, işgücü kaynaklarının kullanımı, işgücü göçü, sosyal koruma, *engelli olanlar da dahil olmak üzere 18 yaşın altındaki engelli çalışanların* rehabilitasyon sorunları alanında devlet politikasını uygular;<sup>[24]</sup>

*Elektronik bilgi sistemi aracılığıyla iş ilişkileri alanında elektronik hizmetler uygular.*<sup>[25]</sup>

## Madde 15. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birim

1. Bu Kanunun ve çalışma mevzuatı ile ilgili diğer normatif yasal düzenlemelerin gerekliliklerine uygunluk üzerindeki devlet kontrolü, ilgili yürütme makamı tarafından gerçekleştirilir.

2. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birimin yetkileri dahilinde iş mevzuatına aykırı davranmaktan suçlu bulunanların işledikleri ihlallerin giderilmesini talep etmek, bunları *Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanunu* ile belirli durumlarda ve öngörülen şekilde idari kovuşturma ve diğer kovuşturmalar için ilgili makamlara sorun bildirme hakkına sahiptir.<sup>[26]</sup>

3. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birimin hakları, görevleri ve çalışma kuralları, ilgili yürütme makamı tarafından onaylanan Yönetmelikle düzenlenir.

4. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birim bu Kanun ile ve diğer normatif yasal işlemlerle mahkemenin yetkisi dahilindeki sorunları çözmek için harekete geçemez.

5. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birimin *yetkili memurların* bu Kanunun ve çalışma mevzuatı ile ilgili diğer normatif yasal düzenlemelerin gerekliliklerine uygunluğa ilişkin *kabul ettiği* kararların, talimatların işveren ve çalışanların yanı sıra diğer iş ilişkileri katılımcıları tarafından yerine getirilmesi zorunludur.<sup>[27]</sup>

6. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birimin *yetkili memurların* kararlarından ve talimatlarından *idari olarak ve (veya) mahkemeye şikayette bulunabilir.*<sup>[28]</sup>

7. *İlgili yürütme birimi, ilgili yürütme otoritesinin elektronik bilgi sistemine gerçek zamanlı entegrasyonunu sağlamalıdır.*<sup>[29]</sup>

**Not:** Bu Kanunda "İş ilişkilerine katılanlar" ibaresi, işverenler, çalışanlar, mal sahipleri, işverenin emrindeki memurlar, iş güvenliği hizmetleri temsilcileri, çalışanın haklarını korumaya yetkili temsilcisi, sendika temsilcileri ve işverenin temsilci kuruluşlarının yetkili görevlileri anlamına gelir.

## Madde 16. İş ilişkilerinde ayrımcılığın kabul edilemezliği

1. Çalışma ilişkilerinde vatandaşlık, cinsiyet, ırk, din, milliyet, dil, ikamet yeri, mülkiyet durumu, sosyal köken, yaş, medeni durum, inançlar, siyasi görüşler, sendika veya diğer kamu kuruluşlarına üyelik, hizmet konumu ve iş nitelikleri çalışanlar arasında mesleki yeterlilik, işlerinin sonuçlarıyla ilgili olmayan diğer faktörler temelinde ayrımcılık yapılması, söz konusu etmenlere göre doğrudan veya dolaylı olarak menfaat veya ayrıcalıkların belirlenmesi ve kısıtlanması kesinlikle yasaktır.

*Bağışıklık yetmezliği virüsü ile yaşayan kişilerin çalışmasına izin verilmeyen meslekler ve pozisyonlar haricinde, insanın bağışıklık yetmezliği virüsü enfeksiyonu nedeniyle onları işe almayı reddetmek, yüksek mevkiye getirtmekten imtina etmek veya işten çıkarmak yasaktır. İşveren, çalışanın insan immün yetmezlik (bağışıklık yetmezliği virüsü) virüsü ile enfekte olduğu bilgisine sahipse bu bilgiyi ifşa etmemelidir.*<sup>[30]</sup>

*Kişinin multipl sklerozu olduğu için kendisiyle iş sözleşmesi yapmayı reddetmek veya bir iş sözleşmesinin feshi (işverenin ilgili bir işi (pozisyonu) olmadığı durumlar dışında ve istihdamın olmadığı yerlerde bu kişileri işe almayı reddetme gibi durumlar hariç) izin verilemez.*<sup>[31]</sup>

*Engelli bir kişinin sağlığının mesleki görevlerini yerine getirmesine engel olması veya veya diğer kişilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye attığı durumlar dışında; Engellilik nedeniyle onunla bir iş sözleşmesi yapmayı reddetmek, terfi etmesini engellemek, iş sözleşmesini feshetmek ve rızası olmadan başka göreve (mesleğe, ihtisasa) atanmasına izin verilemez.*<sup>[32]</sup>

2. Kadınlara, *engelli kişilere*, 18 yaşın altındaki ve sosyal korumaya ihtiyaç duyan diğer kişiler için çalışma ilişkilerinde yapılan ayrıcalıklar, yardımlar ve ek garantilerin tesis edilmesi ayrımcılık sayılmaz.<sup>[33]</sup>

3. İş ilişkileri sürecinde çalışanlar arasında bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık yapan işveren veya diğer gerçek kişi mevzuata göre sorumluluk taşır.

4. Ayrımcılığa uğrayan bir çalışan, ihlal edilen haklarının iadesi için mahkemeye başvurabilir.  
**Madde 17. Zorla çalıştırma yasağı**

1. Bir çalışanı, herhangi bir kural ve yöntem kullanarak ve iş sözleşmesini feshetme tehdidinde bulunarak, iş fonksiyonunun bir parçası olmayan işi (hizmeti) yapmaya zorlamak yasaktır. Bir çalışanı zorla çalıştırmaya dahil etmekten suçlu olan kişiler, mevzuatla belirlenen prosedüre göre sorumlu tutulacaktır.

2. Zorla çalıştırmaya askerlik veya olağanüstü hal ile bağlantılı olarak ilgili mevzuat temelinde ve yürürlüğe giren mahkeme kararlarının icrası sırasında ilgili devlet organlarının gözetiminde yapılan işlerde izin verilmektedir..

### **Madde 18. Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları hakkı ve mevzuata göre düzenlenmesi**

1. Haklarını ve meşru menfaatlerini korumak için bir çalışanın, işverenin, işçi kolektifi, sendika örgütünün, bireysel veya toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili mübahasa edebilme hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılması, yalnızca yasanın öngördüğü durumlarda ve şekilde kısıtlanabilir.

2. İşveren ile çalışanın yanı sıra işçi kolektifi arasında iş mevzuatının uygulanması sırasında ortaya çıkan bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, bu Kanunun 11.Bölümünde öngörülen usule göre düzenlenir.

### **Madde 19. Sendikalar**

1. Çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın veya işverenden önceden izin alınmaksızın, tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak sendika örgütü kurulabilir. Çalışanlar, işlerini, sosyal haklarını, ekonomik haklarını ve meşru menfaatlerini korumak için ilgili sendikalara katılabilir ve sendika faaliyetlerinde bulunabilir.

2. Sendikaların hak, görev ve yetkileri Azerbaycan Cumhuriyeti "Sendikalar Hakkında" Kanunu ve tüzükleri ile belirlenir.

### **Madde 20. İşverenlerin temsilci birimleri**

1. İşverenler, ekonomik ve mali çıkarlarını, girişimcilikle ilgili ticari çıkarlarını korumak, ayrıca sendikalarla ilişkilerde sosyal ortaklık kurmak için gönüllü olarak uygun bir organizasyon oluşturarak birleşebilirler.

2. İşverenlerin temsilci birimi hakları, görevleri, faaliyet yönleri ve kuralları, ilgili normatif yasal düzenlemeler ve tüzük (yönetmelik) ile düzenlenir.

3. İşveren temsilciliğinin faaliyeti, bu Kanunda belirlenen usule uygun olarak ilgili sözleşme ve anlaşmalar imzalanarak işçi ve işveren haklarının eşitliği ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi esasına dayanır.

4. İşverenlerin temsilci biriminin, çalışanların temsilci birimleri üzerinde herhangi bir üstün hak, imtiyaz vb. tesis etmesi kabul edilemez.

### **Madde 21. İşletmelerde kamusal özyönetim birimlerinin faaliyeti**

1. Sendika kuruluşlarının yanı sıra, mevzuata uygun olarak kurulmuş çalışanların diğer temsili kamu özyönetim birimleri ve işverenlerin temsilci birimleri işletmelerde tüzüklere (yönetmeliklere) uygun olarak faaliyet gösterebilirler.

2. İşletmenin sahibi, işvereni, sendikaların ve çalışanların diğer temsili kamu özyönetim birimlerinin faaliyetleri için uygun toplu sözleşmelerde öngörülen veya bu kuruluşların ve kamu özyönetim birimlerinin işverenle karşılıklı mutabakatı veya aralarında yapılan sözleşme ile belirlenmiş uygun koşulların oluşturulmasını sağlar.

3. İşletmelerde siyasi partilerin ve dini kuruluşların faaliyetlerine izin verilmez.

Not: Bu maddede, "Kamu özyönetim birimleri", denilince işçi kolektif konseyi, başkanlar kurulu (yöneticiler), mucitler, rasyonelleştiriciler, yaratıcı, kadın, gazi dernekleri ve ilgili normatif yasal işlemlerin temeli çalışma ilişkileri katılımcıları tarafından kurulan diğer kamu dernekleri anlamına gelir.

## **Bölüm 2.**

### **Toplu sözleşme ve anlaşma**

#### **3.Kısım**

#### **Toplu sözleşme ve anlaşmanın yapılması için genel kurallar**

#### **Madde 22. Toplu sözleşme ve anlaşmanın hazırlanması, imzalanması ve yürütülmesine ilişkin temel ilkeler**

Toplu sözleşme ve anlaşmanın hazırlanması, imzalanması ve yürütülmesine ilişkin temel ilkeler aşağıdakilerdir:

- a) tarafların yasal eşitliği;
- b) toplu sözleşme ve sözleşmenin içeriğiyle ilgili konuların tartışılmasında tarafların bağımsızlığı ve gönüllülüğü;
- c) objektif nedenlerle yerine getirilemeyecek toplu sözleşmenin ve koşulların sözleşmesinin içeriğine dahil edilmesinin kabul edilemezliği;
- ç) yükümlülüklerin yerine getirilmesi garantisini;
- d) mevzuatın gereklerine uygunluk;
- e) yükümlülüklerin yerine getirilmesi üzerinde kontrol ve yerine getirmeme sorumluluğu.

#### **Madde 23. Toplu sözleşme ve anlaşmanın sonuçlandırılmasına, değiştirilmesine ve uygulanmasına müdahale edilmesinin kabul edilemezliği**

Toplu sözleşme ve anlaşmanın sonuçlanması, değiştirilmesi ve uygulanması sırasında yürütme makamlarının, diğer işverenlerin, siyasi partilerin, kamu derneklerinin ve dini kuruluşların, tarafların haklarının yanı sıra kanunla korunan menfaatleri kısıtlayan veya engelleyen herhangi bir müdahalesi yasaktır.

#### **Madde 24. Toplu sözleşme ve anlaşmanın zorunlu koşulları**

1. Bu Kanuna göre yapılan toplu sözleşme ve anlaşmanın şartları taraflar ve bu şartların geçerli olduğu işyerleri için bağlayıcıdır.

2. Bu Kanunda ve diğer normatif yasal düzenlemelerde öngörülen iş gücü, sosyal ve ekonomik normlar ile ilgili olarak çalışanların durumunu kötüleştiren toplu sözleşme ve anlaşmanın şartları geçersizdir.

## **4.Kısım**

### **Toplu pazarlık**

#### **Madde 25. Toplu pazarlık hakkı<sup>[34]</sup>**

1. Toplu sözleşmeyi ve anlaşmayı hazırlamak, sonuçlandırmak ve değiştirmek amacıyla sendika kuruluşları (sendikalar), işçi kolektifleri, işverenler, ilgili yürütme makamları ve işverenlerin temsilci organları, yetkileri dahilinde toplu pazarlık yapma inisiyatifine sahiptirler.

2. *Müzakerelere başlamak için, yazılı teklifi alan tarafın 10 takvim günü içinde müzakerelere başlaması ve toplu müzakereleri başlatan tarafa müzakerelere katılacak temsilciler hakkında bilgi veren cevap göndermesi gerekir. Toplu görüşmeleri başlatan tarafın söz konusu cevap mektubunu almasını takip eden gün, toplu görüşmelerin başladığı gün olarak kabul edilir.*<sup>[35]</sup>

3. İşletmenin bir sendika örgütü (sendika) yoksa, toplu işçi müzakere için özel olarak yetkilendirilmiş bir komisyon kurar.

4. Ülke geneli veya bölge için birden fazla sendika örgütü (sendika) varsa, ayrıca işletme içinde, çalışanların ilgili sendikalara üyelik oranına göre toplu müzakereleri yürütmek üzere temsilcilerden oluşan bir komisyon kurulur.

5. Toplu sözleşme ve pazarlık sözleşmesinin şartlarının hazırlanması amacıyla toplu iş sözleşmesi yapılamaz.

6. İşverenlerin, ayrıca yürütme makamlarını, yerel özyönetim birimlerini ve onlar tarafından oluşturulan veya finanse edilen kuruluşlar da dahil olmak üzere işverenlerin, çalışanlar adına toplu görüşmeler yapmalarına ve toplu sözleşmeler imzalamalarına izin verilmez.<sup>[36]</sup>

#### **Madde 26. Toplu görüşmeleri yürütme prosedürü**

1. Toplu sözleşme ve anlaşma veya bunlarda değişiklik yapılması taslağının hazırlanması amacıyla müzakereleri yürütmek için taraflar uygun yetkilere sahip eşit sayıda temsilciden oluşan bir komisyon kuracaklardır.

2. Komisyon üyeleri görüşmelerin gündemi, yeri ve süresi tarafların ortak kararıyla belirlenir.

3. Taraflar, toplu sözleşme ve anlaşma içeriğiyle ilgili konuları seçmekte ve tartışmakta özgürdür.

4. Komisyonun talebi üzerine, taraflar toplu pazarlık için gerekli bilgileri beş gün içinde sunmak zorundadır. Müzakereciler, alınan bilgilerde yer alan devlet veya ticari sırların yayılmasından mevzuata göre sorumlu tutulacaktır.

5. Müzakereler sırasında taraflar bir anlaşmaya varamazlarsa, bir anlaşmazlık protokolü düzenlenir. Protokolde, tarafların anlaşmazlığın çözümüne ilişkin nihai önerilerini ve müzakerelerin yeniden başlama tarihini gösterecektir.

#### **Madde 27. Toplu görüşme katılımcılarına verilen garantiler**

1. Toplu pazarlığa katılanlar (tarafların temsilcileri, danışman, bilirkişi, uzlaştırıcı, arabulucu, uzman, hakem ve taraflarca belirlenen diğer kişiler), toplu sözleşme müzakereleri süresince ortalama aylık maaşın muhafaza edilmesi ile yılda üç aya kadar işten çıkarılır. Bu süre hizmet (staj) sürelerine dahildir

2. Toplu pazarlık masrafları işveren tarafından karşılanmalıdır.

3. Müzakerelere davet edilen ve iş sözleşmesi kapsamında çalışmayan kişilere, davet eden tarafla yapılan sözleşmeye göre ödeme yapılır.

4. Toplu pazarlığa katılanlar, görüşmeler sırasında işverenin inisiyatifiyle disiplin cezasına çarptırılmaz, başka bir işe aktarılamaz veya işten çıkarılamaz.

### **5.Kısım**

#### **Toplu iş sözleşmesi**

#### **Madde 28. Toplu sözleşme hazırlama ve sonuçlandırma ihtiyacına karar vermek**

1. Bu Kanunun 25. maddesine göre ortaya konulan girişimle ilgili toplu sözleşme hazırlama ve sonuçlandırma ihtiyacına ilişkin karar sendika teşkilatı tarafından verilir.

2. İşletmede bir sendika örgütünün bulunmaması durumunda, toplu sözleşmenin müzakere edilmesi, hazırlanması ve sonuçlandırılması ile ilgili karar toplu işçi genel kurulu (konferans) tarafından verilir.

3. *Toplu sözleşme işletmenin kendisinde, şubelerinde, temsilciliklerinde ve diğer bağımsız yapısal birimlerde toplu sözleşme yapılabilir. Teşebbüsün şube başkanına, temsilciliğine veya diğer bağımsız yapısal alt bölümlerine, toplu müzakereleri yürütmek, toplu sözleşmeyi hazırlamak, sonuçlandırmak veya değiştirmek için işveren tarafından gerekli yetkiler verilir.*<sup>[37]</sup>

#### **Madde 29. Toplu sözleşmenin tarafları**

Toplu sözleşmenin bir tarafı işveren, diğer tarafı ise sendika örgütüdür. İşletmenin sendika örgütü yoksa, toplu sözleşmenin diğer tarafı toplu çalışanlardır.

### Madde 30. Toplu sözleşmenin hazırlanması ve yapılması kuralları

1. Toplu sözleşmenin hazırlanması ve yapılmasına ilişkin kurallar ve şartlar tarafların karşılıklı rızası ile belirlenir ve resmileştirilir. Bu amaçla, taraflar eşit sayıda temsilciden oluşan uygun bir komisyon (çalışma grubu) kurabilir.

2. Komisyon (çalışma grubu) taslak toplu sözleşmeyi görüşülmek üzere taraflara sunar. Alınan teklifler incelendikten sonra, revize edilmiş taslak, onay için sendika örgütünün (toplu çalışan) genel toplantısına (konferans) tartışılmak üzere sunulur.

3. Bir sendika örgütünün toplantı, konferans ve diğer toplantılarının yeterliliği, tüzükle düzenlenir. Çalışanların (temsilcilerin) yüzde 50'sinden fazlasının katıldığı bir genel kurul toplantısı (konferans) yetkili kabul edilir.

4. İşveren, taslak toplu sözleşmeyi görüşülmek üzere taraflara sunmak için sendika örgütü veya ilgili komisyonun (çalışma grubu) mevcut tüm fırsatları (iç iletişim ve bilgi, fotokopi, teknik ve diğer araçlar) kullanması için koşullar yaratmalıdır.

5. Taslak toplu sözleşme onaylanmazsa, tarafların temsilcileri on beş gün içinde (taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça), taslağı sendika örgütünün (işçi kolektifinin) görüşülmesi ve onaylanması için yeniden sunacaklardır.

6. Taslak toplu sözleşme, toplantıya katılanların çoğunluk oyu ile onaylanır.

7. Taraflar toplu sözleşmeyi onaylandıktan sonra üç gün içinde imzalamalıdır. İmzalanan toplu sözleşme ve ekleri, işverenler tarafından yedi takvim günü içinde ilgili yürütme makamına bilgi için sunulur.

### Madde 31. Toplu sözleşmenin içeriği

1. Toplu sözleşmenin içeriği taraflarca belirlenir.

2. Toplu sözleşmeye, bir kural olarak, aşağıdaki konularda tarafların karşılıklı yükümlülükleri dahil edilir:

a) İşletmenin üretim verimliliğini ve ekonomik faaliyetini artırmak;

b) Ücretin ödenmesi kuralları ve ücret miktarının, parasal ödüllerin, ödeneklerin ve diğer ödemelerin belirlenmesi;

c) Fiyatlarda artış, ücret miktarının enflasyon düzeyini dikkate alarak düzenlenme mekanizmi;

ç) İstihdam, *ek eğitim*, çalışanların salıverme şartları; <sup>[38]</sup>

d) Çalışma ve dinlenme zamanı, yıllık izin şartları;

e) Çalışanlar ve aile bireyleri için kültürel ve ev hizmetleri, sosyal güvenlik ve sosyal yardımların belirlenmesi;

ə) İşgücü değerlendirme kuralları, iş normlarının belirlenmesi ve tekrar işlenmesi;

f) 18 yaş altı kadın ve çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi;

g) İş güvenliğini iyileştirmek için ek garantilerin belirlenmesi;

ğ) Çalışanların görevlerini yerine getirmeleri ile ilgili olarak uğradıkları zararın tazmini;

h) İş uyuşmazlıkları için bir mahkeme öncesi gerekli birimin kurulması ve çalışma kuralları;

i) Çalışanların üstün sağlık ve sosyal sigorta koşullarının belirlenmesi;

ı) İş sözleşmesinin feshi halinde işverenin inisiyatifinde sendikalarla anlaşmaların yapılması;

k) Çalışanların çevre güvenliği ve sağlığının korunması;

l) *Sendika üyelerinin aldıkları ücretlerinden üyelik aidatının işveren tarafından muhasebe yoluyla kesilerek, 4 iş günü içerisinde söz konusu işletmenin sendika teşkilatının özel hesabına aktarılmasının sağlanması* ve ayrıca sendika örgütüne tüzükle belirlenmiş faaliyetlerinin etkin bir şekilde düzenlenmesi için gerekli diğer şartların oluşturulması; <sup>[39]</sup>

m) Toplu iş uyuşmazlıklarının ek çözüm yöntemlerine ilişkin sözleşmeler;

n) Toplu sözleşme şartlarının uygulanması üzerinde kontrol;

o) Toplu sözleşme şartlarının ihlalden tarafların sorumluluğu;

ö) Emek ve yürütme disiplinini güçlendirmek için gerekli önlemler.

p) İşyerinde veya işle bağlantılı olarak bireysel çalışanlara yönelik taciz, düşmanlık ve hakaretlerin açıklanmasına ve önlenmesine yardımcı olmak ve bu tür eylemleri önlemek ve çalışanları bu tür davranışlardan korumak için gerekli tüm tedbirlerin alınması;

s) İşyerinde veya işle bağlantılı cinsel taciz konusunda ifadelerin alınmasını gerçekleştirmek ve bilgi sağlamak ve bu tür tacizi önlemek, çalışanları bu tür davranışlardan korumak için gerekli tüm tedbirleri almak: <sup>[40]</sup>

ş) Çalışanlara beden eğitimi ve spor, iş ve iş sonrası rehabilitasyon ve mesleki - uygulamalı eğitimlerle, spor ve sağlık turizmi yapmaları için koşullar oluşturmak. <sup>[41]</sup>

3. Toplu sözleşmede işletmenin ekonomik yetenekleri dikkate alınarak, diğer bu Kanunla öngörüldüğünden tercihli çalışma ve sosyo-ekonomik koşulları da (ek izin, emeklilikte ek ödemeler, ulaşım ve seyahat giderleri, ücretsiz veya indirimli yemekler ve diğer yardımlar ve ödenekler) düşünülebilir.

4. Bu Kanunda ve normatif yasal düzenlemelerde toplu sözleşmeye dahil edilecek hükümlerin toplu sözleşmeye yansıtılması zorunludur.

### **Madde 32. Toplu sözleşmenin geçerliliği**

1. Toplu sözleşme bir ila üç yıllık süre için yapılabilir.

2. Toplu sözleşme, imzalandığı veya sözleşmede belirtilen tarihten itibaren yürürlüğe girer.

3. Belirtilen sürenin bitiminden sonra, toplu sözleşme yenisi yapılanaya kadar, *fakat en fazla üç yıla kadar* geçerli olur. <sup>[42]</sup>

4. İşletme sahibinin değişmesi veya işletmenin tasfiyesi durumları dışında işletmede organizasyonel ve yapısal değişikliklerin yapılması, *işveren ile iş sözleşmesinin feshinin* yanı sıra sendikaların faaliyetlerinin sona ermesi veya *faaliyetin askaya alınması* toplu sözleşmeyi geçersiz kılmaz. <sup>[43]</sup>

5. İşletme sahibinin değişmesi durumunda toplu sözleşme üç ay geçerlidir. Bu süre zarfında, taraflar yeni toplu sözleşme yapmak veya bir önceki toplu sözleşmeyi devam ettirmek, buna eklemeler ve değişiklikler yapmak için müzakerelere başlamalıdır.

6. İşletmenin mevzuatın belirlediği şekil ve şartlarda tasfiye edilmesi durumunda veya *birleşme, bölünme veya ayrılma şeklinde yeniden organize edildiği*, toplu sözleşme tüm tasfiye veya yeniden yapılanma süresi için geçerlidir. <sup>[44]</sup>

7. Toplu sözleşme, toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra işe alınan kişiler dahil, işletmenin tüm çalışanları için bağlayıcıdır.

### **Madde 33. Toplu sözleşmeye eklemeler ve değişikliklerin yapılması**

Toplu sözleşmenin geçerlilik süresi boyunca, toplu sözleşmeyle belirlenen prosedüre uygun olarak, yalnızca tarafların karşılıklı rızası esas alınarak, buna ilaveler ve değişiklikler yapılabilir. Böyle bir kural oluşturulmazsa, toplu sözleşmenin imzalanması için bu Kanunda öngörülen prosedüre uygun olarak eklemeler ve değişiklikler yapılır.

### **Madde 34. Toplu sözleşmenin uygulanmasına kontrol**

1. Toplu sözleşmenin uygulanmasına kontrolü Taraflar ve ilgili yürütme makamı, gerçekleştirir. Denetim makamlarına gerekli tüm bilgiler sağlanmalıdır.

2. Taraflar, toplu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin olarak sözleşmede belirtilen süre içinde, fakat yılda bir defadan az olmamak üzere toplu işçiye bildirimde bulunmak zorundadır.

## **6.Kısım**

### **Toplu sözleşme**

### **Madde 35. Toplu sözleşme türleri**

Düzenleme alanına bağlı olarak, aşağıdaki toplu sözleşmeler yapılabilir:

a) Ana toplu sözleşme — Ülkede sosyo-ekonomik politika yürütmenin üzerinde mutabık kalınan genel ilkeleri belirler.



b) Sektörel (tarife) toplu sözleşmesi — ilgili alanın sosyo-ekonomik gelişme yönlerini, meslek gruplarını, çalışma koşullarını ve ücretleri, sektör çalışanları için sosyal güvenliği belirler.

c) Bölgesel (bölge) toplu sözleşme — Bölgesel özelliklerle ilgili belirli sosyo-ekonomik sorunları çözme koşullarını belirler.

### **Madde 36. Toplu sözleşmenin tarafları**

1. Toplu sözleşme aşağıdaki taraflar arasında yapılabilir:

a) Ana toplu sözleşme — ilgili yürütme otoritesi ve sendikalar birliklerinin *ülke çapında (ülke) birliği* arasında; <sup>[45]</sup>

b) Sektörel (tarife) toplu sözleşmesi — ilgili yürütme makamı, sendikalar birliklerinin mesleklere, sektörlerdeki birlikleri arasında;

c) Bölgesel (bölge) toplu sözleşmesi — ilgili yürütme makamları arasında, sendikaların bölgesel birlikleri arasında.

2. Ana, Sektörel ve Bölgesel üçlü toplu sözleşmeleri — ilgili yürütme makamı, sendikalar birlikleri ve işverenlerin temsilcili birimleri (dernekleri) arasında imzalanabilir.

### **Madde 37. Toplu sözleşmenin hazırlanması ve yapılması kuralları**

1. Toplu sözleşmelerin hazırlanması ve sonuçlandırılması amacıyla müzakere etmek üzere ilgili tarafların eşit sayıda temsilcisinden oluşan komisyon kurulur.

2. Toplu sözleşmelerin hazırlanması ve sonuçlandırılması, müzakerelerin başlangıç ve bitiş süresiyle bu sözleşmelerde yapılacak değişiklikler tarafların karşılıklı rızası ile gerçekleştirilir.

3. Taraflardan her biri, yeni bir toplu sözleşmenin imzalanması amacıyla müzakerelere başlamak için önceki toplu sözleşmenin sona ermesinden üç ay önce diğer tarafa yazılı olarak bildirimde bulunma hakkına sahiptir. Bildiriği alan taraf, toplu sözleşmenin imzalanması için en geç on gün içinde müzakerelere başlamalıdır.

4. Müzakerelerin yetersiz olması ve başlangıç tarihinin ihlali durumunda, ilgili sendika kanunla belirlenen tedbirleri alma hakkına sahiptir.

5. Yeni görüşmeler mevcut toplu sözleşmenin sona ermesinden önce sona ermezse, sözleşme tarafların mutabakatı ile üç aya kadar uzatılabilir.

6. Akdedilen toplu sözleşme veya değişiklik ve ilaveler yedi gün içinde bilgi için ilgili yürütme makamına gönderilmelidir.

### **Madde 38. Toplu sözleşmenin içeriği**

1. Toplu sözleşmenin içeriği tarafların karşılıklı rızası ile belirlenir.

2. Taraflar, toplu sözleşmeye aşağıdaki yükümlülükleri ekleyebilir:

a) İlgili sektörlerin ve işletmelerin ekonomik ve iae faaliyetini iyileştirmek için önlemlerin belirlenmesi ve uygulanması;

b) Ortalama ücretin enflasyona paralel şekilde büyümesinin sağlanması;

c) İşgücü normlarının ve işgücü değerlendirme normlarının belirlenmesi;

ç) Tazminat ve ek maaş miktarlarının belirlenmesi (devletin belirlediği miktardan az olmamak kaydıyla);

d) İşgücünün korunmasına ilişkin gerekli önlemlerin uygulanması;

e) Daha uygun çalışma koşullarının belirlenmesi;

ə) İstihdam yardımı;

f) Tarım biçimleri ve yöntemlerinin geliştirilmesi;

g) Gelişmiş tarım biçimleri ve yöntemlerinin geliştirilmesi;

ğ) Talebe uygun ve rekabetçi ürünlerin üretimi;

ı) Çevre güvenliğinin sağlanması;

1) İşletmeyi kapatmayı reddetme ve çalışanların toplu işten çıkarılması, işten çıkarmaları önlemek için gerekli olan önlemler almak;

k) Çalışanların ve ailelerinin sosyal korunması için özel önlemler almak;

- l) *Engelli olanlar da dahil olmak üzere 18 yaşın altındaki engelli çalışanlar*, Gençlerin (ergenler) emeğini kullanarak ek işler yaratan işletmeler için fayda sağlamak; <sup>[46]</sup>
- m) Emek disiplininin sağlanması.

### **Madde 39. Toplu sözleşmenin geçerliliği**

1. Toplu sözleşme bir ila üç yıllık bir süre için yapılabilir.
2. Toplu sözleşme imzalandığı veya sözleşmede belirtildiği gün yürürlüğe girer.

### **Madde 40. Toplu sözleşmeye ekleme ve değişikliğin yapılması prosedürü**

1. Toplu sözleşmeye ilaveler ve değişiklikler toplu sözleşmeyle belirlenen usule uygun olarak tarafların karşılıklı rızası ile yapılır. Böyle bir kural oluşturulmazsa, eklemeler ve değişiklikler toplu sözleşmenin imzalanması için bu Kanunda öngörülen prosedüre uygun olarak yapılır.
2. Farklı meslek gruplarını kapsayan işletmelerin işverenlerinin veya bunların sendikalarının ve ilgili sendikaların sektörel (tarife) sözleşmeye katılma talepleri doğrultusunda sözleşmenin tarafları sözleşmede ilgili değişiklikleri yapabilirler.

### **Madde 41. Toplu sözleşmenin uygulanmasının kontrolü**

1. Taraflar ve ilgili yürütme birimi, toplu sözleşmenin uygulanmasını denetler.
2. Denetim birimlerine gerekli tüm bilgiler sağlanmalıdır.

## **3.Bölüm**

### **İş sözleşmesi**

#### **7.Kısım**

### **İş sözleşmesinin imzalanması için gerekçeler ve prosedür**

### **Madde 42. İş sözleşmesinin tarafları**

1. Çalışma sözleşmeleri serbest şekilde imzalanır. *İş ilişkisi olmayan veya söz konusu ilişkiyi kurmak istemeyen hiç kimse iş sözleşmesi yapmaya zorlanamaz.* <sup>[47]</sup>
2. İş sözleşmesinin taraflardan biri işveren ve diğeri çalışandır.
3. Onbeş yaşın üzerindeki herkes işçi olarak iş sözleşmesine taraf olabilir. Mevzuatla belirlenen usule göre ehliyetsiz sayılan bir kişi ile iş sözleşmesi akdedilemez.
4. Tam yasal ehliyeti olmayan bir kişi işveren olamaz.

### **Madde 43. İş sözleşmesinin içeriği**

1. İş sözleşmesinin içeriği ve yapısı mevzuatın gereklerine uygun olarak tarafların mutabakatı ile belirlenir.
2. Aşağıdaki temel koşullar ve bilgiler iş sözleşmesinde belirtilmelidir:
  - a) *çalışanın soyadı, adı, soyadı ve adresi, kimlik belgesinin adı, serisi ve numarası, pin kodu, verilmiş tarihi, kimlik belgesini düzenleyen kuruluşun adı;* <sup>[48]</sup>
  - b) *İşveren tüzel kişi ise, adı, vergi mükellefi kimlik numarası (Vergi No), sigortacının sicil numarası (TIN), yasal adresi, eğer özel kişi ise adı, soyadı, baba adı, vergi mükellefi kimlik numarası (Vergi No), sigortacı sicil numarası (TIN), devlet sosyal sigorta belgesi numarası, adresi, kimlik adı, serisi, numarası, pin kodu veya kişisel kimlik numarası (PIN), verilmiş tarihi, kimlik belgesini düzenleyen kuruluşun adı;* <sup>[49]</sup>
  - c) Çalışanın çalıştığı yer, pozisyonu (mesleği);
  - ç) İş sözleşmesinin imzalandığı ve çalışanın işe başlaması gereken gün;
  - d) İş sözleşmesinin geçerlilik süresi;
  - e) Çalışanın görev fonksiyonu/ işlevi;

ə) Çalışanın çalışma koşulları — çalışma ve dinlenme süresi, maaş ve ek ödemeler, izin süresi, çalışma güvenliği, *zorunlu devlet sosyal sigortası ve diğer zorunlu sigortaların yapılması*,<sup>[50]</sup>

f) Tarafların iş sözleşmesi kapsamındaki karşılıklı yükümlülükleri;

g) *Çalışanın fiziksel kültür ve sporla uğraşmasının yanı sıra çalışma rejimi ve iş sonrası rehabilitasyon ve mesleki uygulamalı eğitim, spor-sağlık turizmi koşullarının oluşturulması*; <sup>[51]</sup>

h) İlk kez çalışmaya başlayanlar hariç, çalışanın devlet sosyal sigorta sertifikası (SSN) numarası;

i) Çalışanın iş yerinin ana veya ek iş yeri olduğuna ilişkin bilgi.<sup>[52]</sup>

ı) Taraflarca belirlenen ek koşullara ilişkin bilgi.

3. Bu Kanun ile çalışanlar için belirlenen haklar ve garantiler, iş sözleşmesi imzalanırken ve ayrıca istihdam ilişkisinin sona ermesine kadar azaltılamaz.

4. Bu Kanun ile aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmesinin şartları tek taraflı olarak değiştirilemez.

#### **Madde 44. İş sözleşmesinin şekli**

1. İş sözleşmesi yazılı şekilde yapılır.

2. Tarafların rızası ile İş sözleşmesi bu Kanuna ekli standart formaya uygun olarak düzenlenir.

3. İş sözleşmesi en az iki nüsha olarak düzenlenecek ve tarafların imzaları (kaşeleri) ile tasdik edilecek, bir nüshası işçi, diğeri işveren tarafından muhafaza edilecektir.

#### **Madde 45. İş sözleşmesinin geçerlilik süresi**

1. *Çalışma sözleşme süresiz veya süreli olarak yapılır. Belirli süreli iş sözleşmesi, taraflarca kararlaştırılan süre için yapılır.*<sup>[53]</sup>

2. İş sözleşmesinde süre belirtilmedikçe, söz konusu sözleşme belirsiz bir süre için yapılmış sayılacaktır.

3. Süresiz bir iş sözleşmesi, her iki tarafın rızası olmaksızın tek taraflı olarak sabit süreli iş sözleşmesi ile değiştirilemez.

4. Görevinin yerine getirilmesi koşulları nedeniyle iş veya hizmetlerin kalıcı nitelikte olduğunun önceden bilindiği durumlarda, *bu Kanunun 47. maddede belirtilenler hariç*, iş sözleşmesi süresiz olarak imzalanmalıdır.<sup>[54]</sup>

5. *Sabit süreli bir iş sözleşmesi art arda 5 yıldan fazla sürerse, kalıcı iş sözleşmesi olarak kabul edilir.*<sup>[55]</sup>

#### **Madde 46. İş sözleşmesinin imzalanması ve değişikliklerin yapılması**

1. İş sözleşmesi bu Kanunun 54. Maddesinde öngörülen çalışma koşulları ve taraflarca mutabık kalınan ek koşullar, çalışanın görevini ve tarafların yükümlülüklerini gösterecek şekilde münferiden imzalanır.

2. İş sözleşmesi toplu şekilde de yapılabilir. İlgili işlerin yapılması, hizmetlerin (inşaat-onarım, yükleme-boşaltma, ev, ticaret, ekim-hasat, hayvancılık işleri) iki veya daha fazla çalışma grubunun toplu çalışmasıyla ekibin her üyesinin yazılı onayı ile (tim, çalışma grubu) gerçekleştirilebilir. Bu durumda, çalışanlar işverenle toplu iş sözleşmesi yapmak için bir temsilcisini görevlendirir.

3. Toplu iş sözleşmesi imzalanan durumlarda işveren, personelin her bir üyesine karşı bu Kanun ve iş sözleşmesi ile tanımlanan yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Toplu iş sözleşmesi, yalnızca bu Kanunda belirlenen usule uygun ve ilgili şekilde feshedilecektir.

4. İş sözleşmesi on beş yaşını doldurmuş özel kişilerle imzalanabilir. *15 yaşın altındaki kişilerle yapılan iş sözleşmesi geçersiz sayılır ve bu tür bir sözleşmeyi akdeten işveren bu Kanunun 312. maddesi uyarınca idari olarak sorumlu tutulur.* On beş ila on sekiz yaşları arasındaki kişilerle bir iş sözleşmesi imzalanırken, ebeveynlerinden birinin veya evlat edinen ebeveynlerin (velilerin) veya yasal ikame kişilerin yazılı izni alınmalıdır.<sup>[56]</sup>

5. Bu Kanunun 43. Maddesinin ikinci bölümünde öngörülen şartlardan herhangi biri belirtilmeksizin yapılan bir iş sözleşmesi, taraflardan birinin inisiyatifiyle geçersiz sayılabilir veya yeniden revizyona tabi tutulabilir. Bu şartların (koşulların) iş sözleşmesinde belirtilmediği anlaşıldığı

andan itibaren, işveren tarafından iş sözleşmesine dahil edilmelidir. Bu durumda taraflar arasında başka bir anlaşma yoksa iş sözleşmesi *söz konusu koşulun (koşulların) girildiği tarihe bakılmaksızın* imzalandığı veya yazılı olarak düzenlendiği tarihten itibaren geçerli olur. [57]

6. İş sözleşmesindeki değişiklikler sadece tarafların rızası ile yapılır. Kabul edilen değişiklikler iş sözleşmesine eklenir. Hacim büyüklüğü nedeniyle iş sözleşmesine değişikliklerin eklenmesi mümkün olamazsa, ilk iş sözleşmesi yeniden düzenlenir veya bu değişiklikler ayrılıkta tanzim edilerek onaylanır.

#### **Madde 47. Sabit süreli iş sözleşmesi imzalanan durumlar**

*Aşağıdaki durumlarda iş sözleşmesi belirli bir süre için imzalanabilir:* [58]

a) Çalışanın geçici iş göremezlik, iş gezisi, tatil ve mevzuata uygun başka nedenlerle işten geçici olarak uzak kalması nedeniyle işyerini ve pozisyonunu korurken çalışma fonksiyonunu yerine getirmesi gerekiyorsa;

b) Doğal ve iklimsel koşullar veya işin doğası gereği yıl boyunca yapılamayan mevsimlik işlerin yürütülmesi sırasında;

c) İşin hacminin ve süresinin kısa süreli olduğu onarım ve yapım durumlarında, yeni teknolojinin uygulanması ve öğretilmesi, deneysel çalışmaların yapılması ve benzeri diğer çalışmaların yapılması durumlarında; [59]

ç) İş fonksiyonunun karmaşıklığı, ilgili pozisyondaki (meslek) sorumluluk, çalışanın işgücüne hakimiyeti ve mesleki becerileri, yüksek düzeyde profesyonellik elde etme (staj vb.) açısından gerekli olan durumlarda; [60]

d) Çalışanın kişisel, aile ile ilgili olan, ayrıca çalışırken eğitim aldığı, herhangi bir nedenle ilgili ikamet ettiği yerde geçici olarak ikamet etmesi ve emeklilik yaşına *geldiğinde* çalışma isteği olduğu durumlarda; [61]

e) İlgili yürütme makamı *tarafından belirlenen birimin (kurumun)* yönlendirmesi ile ücretli sosyal çalışmaları yerine getirdiği durumlarda; [62]

f) Bu Kanunun 6.Maddenin "c" fıkrasında belirtilen birimler dışında, seçilmiş birimlerde (kuruluşlar, dernekler) seçilmiş pozisyonlara seçildiğinde;

g) Tarafların hakların eşitliği ilkesine uygun olarak karşılıklı rızası ile;

h) Bu Kanunun 46.maddenin ikinci fıkrası uyarınca bir tim veya çalışma grubundaki çalışanlar ile toplu iş sözleşmesi yapılması halinde;

i) Mevzuatın öngördüğü diğer durumlarda.

#### **Madde 48. İş sözleşmesi imzalandığı zaman çalışanın sunduğu belgeler**

1. İş sözleşmesi imzalandığı zaman personel istihdam kayıt defteri ve kimlik belgesini ve *eyalet sosyal sigorta belgesini (ilk kez çalışanlar hariç)* ibraz eder. [63]

2. İş sözleşmesinin imzalanması çalışanın çalıştığı bölgedeki ikamet yeri kaydının olması ile koşullandırılmaz.

3. Zorunlu göçmen, *onlara eşit olan kişi* veya mülteci statüsüne sahip çalışanlarla ve ayrıca Azerbaycan Cumhuriyetinde ilk kez çalışmaya başlayan çalışanlar, yabancılar ve vatandaşlığı olmayan kişilerle istihdam kayıt defteri ibraz edilmeden iş sözleşmeleri akdedilebilir. [64]

4. İş sözleşmesi yapıldığında personelin iş fonksiyonunun niteliğine göre mesleki eğitim veya öğrenim görmesi gerekiyorsa ilgili eğitime ilişkin belge işverene ibraz edilir.

5. Çalışanın sağlığını olumsuz etkileyen faktörlerin bulunduğu ağır, zararlı ve tehlikeli çalışma koşullarına sahip işyerlerinde, nüfuzun sağlığını korumak için gıda endüstrisi, yemek hizmetleri, sağlık, ticaret ve diğer benzer işyerlerinde iş sözleşmesi imzalarken tıbbi sağlık belgesi sunmalıdır. Bu tür çalışma koşullarına ve işlere sahip mesleklerin (pozisyonların) listesi, ilgili yürütme makamı tarafından onaylanır.

*Kişiler bağışıklık yetmezlik virüsü (insan immün yetmezlik virüsü) ile yaşayan bireylerin çalışmasına izin verilmeyen meslek ve pozisyonlara kabul edildiklerinde insan immün yetmezlik virüsü için zorunlu tıbbi muayeneden geçmeli ve istihdam sırasında periyodik olarak muayeneden geçmelidir.* [65]

6. İş ilişkisine giren bir çalışandan, bu Kanunda belirtilmeyen ve işin (pozisyon) özelliklerine uymayan ek belgeler talep etmek yasaktır.

#### **Madde 49. İş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi<sup>[66]</sup>**

1. Bu Kanunun 7. Maddesinin 2-1. kısmı ve söz konusu maddenin 1-2. Kısımlarında belirtilen haller dışında, iş sözleşmesinin sonuçlanması, değiştirilmesi veya feshi bu kapsamda gelişmiş bir elektronik imza aracılığıyla elektronik bilgi sistemine sunulmuş iş sözleşmesi bildirimini elektronik bilgi sistemine kaydedilmesi ve bilgilerin elektronik ortamda işverene gönderilmesinden sonra yürürlüğe girer.<sup>[67]</sup>

1-2. "Devlet tescili ve tüzel kişilerin devlet sicili hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu uyarınca yerel yatırımı olan limited şirketin elektronik devlet tescili başvuru dilekçesinde belirtilen kişilerle yapılan ilk iş sözleşmesi, söz konusu Kanunla belirlenmiş şekilde devlet tescil belgesi, devlet sicilinden alınan belge ve tüzüğün şirketin elektronik profiline gönderildiği andan itibaren yürürlüğe girecektir.<sup>[68]</sup>

2. Elektronik bilgi sistemine gelişmiş elektronik imza aracılığıyla girilen iş sözleşmesi bildirimini tescili ile ilgili bilgiler işverene sistem üzerinden en geç 1 iş günü içerisinde elektronik ortamda gönderilir.

2-2. Bu maddenin 1-2. kısımlarında belirtilen durumlarda, elektronik bilgi sistemine ilgili icra makamının belirlediği birim (kurum) tarafından girilmiş iş sözleşmesi bildirimini kayda alınmasına ilişkin bilgi, işverene ve ilgili yürütme otoritesi tarafından belirlenen kuruluşa (kuruma) sistem üzerinden en geç 1 iş günü içerisinde elektronik ortamda gönderilir.<sup>[69]</sup>

3. Listesi ilgili yürütme makamı tarafından onaylanan devlet birimlerinde ilgili pozisyonlara (mesleklerle) işe alınan (işe kabul edilen) çalışanlar ile işverenler arasında akdedilen iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, taraflarca imzalandığı tarihten itibaren yürürlüğe girer. Bu iş sözleşmesinin herhangi bir devlet biriminde veya diğer makamlarda tescil edilmesi veya onaylanması kabul edilemez.

4. İş sözleşmesi bildirimini şekli ve onun elektron bilgi sistemine gelişmiş elektronik imza aracılığıyla dahil etme kuralları, iş sözleşmesi bildirimini kayda alınmasına ilişkin işverene ve ilgili yürütme biriminin belirlenen birime (kuruma) gönderilen bilgi şekli ve kayda alınmış iş sözleşmesinin gerçek zamanlı tescili hakkında bilgi edinme kuralları ilgili yürütme makamı tarafından belirlenir.<sup>[70]</sup>

#### **Madde 50. Musabaka ile göreve alınma zamanı iş ilişkilerinin düzenlenmesi**

1. Yapılacak işin niteliğine ve görevin niteliğine bağlı olarak işveren, belirlenen prosedüre uygun olarak belirli pozisyonlar için bir musabaka ilan edebilir.

2. Belirli pozisyonların rekabetçi bir şekilde elde edilmesi amacıyla bilimsel kurum ve kuruluşlar ile eğitim kurumlarında bilimsel, bilimsel-pedagojik faaliyetlerle ilgili pozisyonlar hakkında duyuru yapılır. Çalışanların ilan edilen musabakada eşit katılımı sağlanmalıdır. Mevzuatta öngörülmüş durumlar hariç, yalnız bir cinsiyet temsilcisi için musabakanın gerçekleştirilmesine izin verilemez.<sup>[71]</sup>

3. Müsabaka, çalışanın (ilgili pozisyon için aday olan kişinin) belgeleri, bilimsel çalışmaları, personel kayıtları veya mülakat, test veya her ikisinin kombinasyonu ile gerçekleştirilebilir.

4. Müsabakanın gerçekleştirilme koşullarını ve musabaka yoluyla pozisyon elde etme usulünü düzenleyen normatif yasal düzenlemeyi ilgili yürütme kabul eder.

5. İlgili pozisyonu kazanmak için gerçekleştirilen musabakayı kazanan ile işveren arasında belirlenmiş şekilde süreli veya süresiz iş sözleşmesi imzalanır.<sup>[72]</sup>

6. Musabaka yoluyla pozisyonu kazanmış çalışanın iş sözleşmesinin feshinin yanı sıra diğer iş ilişkileri de istisnasız olarak sadece gerekçelerle ve bu Kanunda belirlenen usule uygun olarak düzenlenecektir.

7. Gerçekleştirilmiş musabakanın sonuçlarından memnun kalamayan iddiacı musabaka komisyonunun karar verme tarihinden itibaren bir ay zarfında mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme, musabakanın hukuka aykırı veya hileli yapıldığına karar verirse, sonuçları iptal eder. Bu durumda, kararda belirtilen şartlar ortadan kalkmak kaydıyla musabaka tekrar yapılır.

## **Madde 51. Deneme süresi**

1. Bir iş sözleşmesi, çalışanın profesyonellik düzeyini ve ilgili görev işlevini yerine getirme yeteneğini test etmek için bir deneme süresi belirlenerek yapılabilir. Deneme süresi 3 aydan fazla olamaz.

2. Deneme süresi, çalışanın görev işlevini fiilen yerine getirdiği çalışma saatlerinden oluşur. Çalışanın geçici iş göremezlik dönemleri ile çalışanın iş yeri ve ortalama maaşı korunmakla işte olmadığı dönemler deneme süresine dahil değildir.

3. Deneme süresi belirtilmeyen iş sözleşmesi deneme belirlenmeden imzalanmış kabul edilir.

## **Madde 52. Deneme süresinin belirtilmediği durumlar**

İş sözleşmesi yapıldığı zaman deneme süresi:

18 yaşın altındaki kişilerle;

musabaka yoluyla ilgili pozisyonu kazananlarla;

*hamile kadınlar ve üç yaşın altında çocuğu olan kadınlar ve yalnız başına üç yaşın altında çocuklarını büyüten erkekler;*

*eğitim kurumlarından mezuniyet yıllarında uzmanlıklarında (mesleklerinde) ilk kez işe alınan kişiler;*

*ücretli seçilmiş bir pozisyona seçilen kişilere;*

*iki aya kadar iş sözleşmesi imzalanan kişilere;*

tarafaların mutabakatıyla belirlenen diğer durumlarda belirlenmez. [73]

## **Madde 53. İşe alım sırasındaki testin sonucu ve düzenlenmesi prosedürü**

1. Deneme süresinin sonuna kadar taraflardan biri diğerine üç gün önceden yazılı bildirimde bulunarak iş sözleşmesini feshedebilir.

2. Deneme süresinin bitiminden önce taraflardan birinin iş akdinin feshini talep etmemesi halinde işçi şartlı tahliyeyi geçmiş sayılır. Çalışanın deneme süresini geçmiş sayıldığı andan itibaren, iş sözleşmesi sadece prosedüre uygun olarak ve bu Kanun ile belirlenen gerekçelerle feshedilebilir.

3. İş sözleşmesinde deneme süresi belirlenirken, söz konusu süre zarfında çalışanın göreve uygun olmama durumu nedeniyle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi şartı belirtilmelidir.

4. Deneme süresi içinde kendini ispat edemeyen işçi, işverenin gerekçeli emri ile işten çıkarılabilir.

## **8.Kısım**

### **Çalışma koşulları, görev fonksiyonu ve bunların uygulanmasını düzenleyen yasal normlar**

## **Madde 54. Çalışma koşullarının sağlanması**

1. Çalışanların görevlerini yerine getirebilmesi için işveren aşağıdaki çalışma koşullarını sağlamak zorundadır:

Mesleki (pozisyon) adlarının, uzmanlık alanlarının, ücret oranlarının belirlenmesi;

Göreve göre ücret miktarının belirlenmesi ve ödenmesi;

İşgücü normlarının ve işgücü değerlendirme normlarının belirlenmesi;

Sihhi ve hijyenik normlarına, *Engellilerle ilgili olarak Azerbaycan Cumhuriyeti "Engellilerin Hakları Hakkında" Kanununa uygun olarak belirlenen işyerlerinin standartlarına uygun olan iş yerinin ve iş ortamının sağlanması;* [74]

Çalışma güvenliği, teknik güvenlik standartlarının uygulanması;

Pozisyondaki görevlerinin bu Kanunla belirlenen çalışma saatlerini aşmadan iş saatinde yerine getirilmesini;

Bu Kanunla belirlenmiş dinlenme zamanından, yıllık izinlerden yararlanmayı;

Çalışanların *meşru olarak* belirlenmiş zorunlu devlet sosyal sigortası ve diğer zorunlu sigortalarının yaptırılmasını; [75]

*Çalışanların görevlerini yerine getirmeleri ve gerekli ekipman, malzeme, araç, teknik ve diğer belgelerin zamanında sağlanması ve gerekli kalitede olması;*

*İnsan bağışıklık yetmezliği virüsü ile yaşayan bir çalışana danışarak uygun çalışma koşullarının (özel ekipmanın sağlanması, dinlenme molaları için fırsatlar ve tıbbi muayeneler için izinlerin verilmesi, vb.) oluşturulması;*<sup>[76]</sup>

İş sözleşmelerinde, toplu sözleşmelerde öngörülen koşullar.<sup>[77]</sup>

2. Bu Kanunla belirlenmiş durumlar hariç çalışma koşulları tek taraflı olarak değiştirilemez.

### **Madde 55. Ek çalışma koşulları**

İş sözleşmesi imzalandığında, ayrıca ve işverenle çalışma ilişkileri sürecinde işverenin imkanlarıyla bu Kanunda veya toplu sözleşmede öngörülen çalışma koşullarından daha yüksek ek ücret, ek izin süresi, azaltılmış veya eksik çalışma saatleri, ek kişisel sigorta tutarı, sosyal güvenlik ve yardımların yanı sıra herhangi bir normla sınırlı olmayan diğer ek koşulları belirlenebilir.

### **Madde 56. Çalışma koşullarının değiştirilmesi**

1. Üretim ve iş gücü organizasyonunda değişiklik yapılması gerekiyorsa, çalışanın mesleği, uzmanlığı ve pozisyonu ile ilgili çalışmalara devam edilerek çalışma koşullarının değiştirilmesine izin verilir.

2. İşveren, çalışma koşullarını (bu Kanunun 55.Maddesinde öngörülen şartlar dışında) değiştirmeden en az bir ay önce çalışanı yazılı bilgi veya emirle (kararla) bildirmek zorundadır. Çalışan yeni çalışma koşulları altında çalışmaya devam etmeyi kabul etmezse, başka bir pozisyona devredilmeli ve bu mümkün olamazsa, bu Kanunun 68. Maddesi ikinci bölümün "c" fıkrasında belirtilen gerekçelerle iş sözleşmesi feshedilebilir.

3. Bu Kanunun 55.maddeye göre İşveren tarafından belirlenen şekilde çalışma ortamının ek koşullarının değiştirilmesi iş sözleşmesinin feshine gerekçe olamaz.

4. En az 50 çalışanı olan bir işletmede, toplam çalışan sayısının yüzde onundan fazlasının çalışma koşullarını kötüleşmesine neden olan değişiklikler yapıldığında, bunun nedenlerini gerekçeli şekilde işveren ilgili yürütme biriminin belirlediği kuruluşa (birime) resmi bilgi sağlamak zorundadır. İlgili yürütme makamı birimi tarafından belirlenen organ (birim), söz konusu tedbirlerin makul ve hukuka uygun şekilde uygulanmasını araştırarak yetkisi dahilinde uygun tedbirleri alabilir.<sup>[78]</sup>

### **Madde 57. Çalışanın görev sorumlulukları**

1. İşveren, çalışanın görev fonksiyonunun kapsamını — iş sözleşmesinde belirtilen bir veya daha fazla pozisyon, uzmanlık veya meslekte gerçekleştirilecek ilgili işin veya hizmetin kapsamını açık ve net bir şekilde tanımlamalıdır.

2. Görev fonksiyonunun kapsamı, ilgili yürütme birimi tarafından onaylanan Tek Tarife-Uzmanlık Defterine göre veya işveren tarafından belirlenerek iş sözleşmelerinde detaylı olarak belirtilir.

3. Görev fonksiyonunun değiştirilmesine yalnızca tarafların karşılıklı rızası ile izin verilir. Görev fonksiyonunun tek taraflı olarak değiştirilmesine, kapsamının azaltılmasına veya artırılmasına izin verilmez.

4. İşveren, herhangi bir nedenle, çalışana, belirtilen işi sağlayamaması nedeniyle mesleki derecesine karşılık gelen başka bir iş teklif ederse, işçi bu işi ancak ortalama maaşın korunmaması zamanı yapmayı reddedebilir.

### **Madde 58. İkinci iş sözleşmesinin yapılması ve düzenlenmesi**

1. İş sözleşmesinin şartları izin veriyorsa, çalışan, ana iş yerinde belirlenen çalışma saatlerinden sonra hem temel iş yerinde hem de ikinci iş esasına göre bir iş sözleşmesi imzalayarak başka bir iş yerinde işe girebilir. Bu durumda ikinci iş/ikame iş sözleşmesinin akdedildiği iş yeri, çalışanın ek iş

yeri olup, *istihdam kaydının olduğu* yer asıl iş yeridir. İkame/ ikinci iş sözleşmesi, *istihdam kayıt defteri sunulmadan sonuçlandırılır.* [79]

2. İkinci iş yerindeki çalışma saatlerinin süresi, bu Kanunun 89. Maddesi ile belirlenen normun yarısını geçmeyecek şekilde tarafların mutabakatı ile belirlenir. Bu Kanunun 89. Maddesi ile belirlenen normun yarısından fazlası olmamak üzere, tarafların mutabakatı ile belirlenir.

3. Mesai saatleri dışında ek işlerde çalışmak zorunda kalındığında ana iş yerindeki işverenin rızası gerekmemektedir. Çalışma saatleri içerisinde işverenin rızası ile yedek çalışmaya izin verilir. İkame esasına göre çalışma koşulları, görev sorumluluklarının kapsamı, ek işyerinin işvereni ile iş sözleşmesi imzalarken taraflarca belirlenir. [80]

4. Ek bir işyerinde ikame koşullu çalışan işçilere, bu maddenin beşinci ve altıncı bölümlerinde belirtilen haller dışında, çalışma mevzuatı ile belirlenen tüm normlar, kurallar ve hükümler herhangi bir kısıtlama olmaksızın uygulanır.

5. Bir çalışanın ana işyerinde zararlı, tehlikeli olduğu ve insan sağlığını olumsuz etkilediği koşullar olursa aynı çalışma koşullarına sahip ek bir işyerinde ilaveten çalışması kabul edilemez.

6. 18 yaşın altındaki çalışanların yarı zamanlı olarak fazla mesai yapmalarına, fakat hem ana, hem de ek işlerde toplam günlük çalışma süresi işbu Kanunun 91. maddesinde öngörülen azaltılmış çalışma saatlerini aşmaması halinde izin verilebilir.

7. Doğrudan mevzuatın öngördüğü hallerde, kamu idarelerinin ilgili görevlileri, bu maddede öngörülen ikame esasa göre iş sözleşmesi akdetmek suretiyle ek bir iş yerinde çalışma hakkına sahip değildir.

#### **Madde 59. Başka işe transfer**

Çalışana iş sözleşmesinde öngörülmeven diğer mesleklerde, uzmanlık alanlarında ve pozisyonlarda görevini yerine getirilmesini istemek, başka bir işe transfer şeklinde kabul edilir ve buna sadece çalışanın rızasıyla ve *ayrıca iş sözleşmesine eklemeler ve değişiklikler yaparak veya yeni bir iş sözleşmesi imzalayarak* izin verilir. [81]

#### **Madde 60. İşverenin inisiyatifiyle geçici olarak başka bir işe transfer etme**

Çalışan, kendi rızası olmadan üretim ihtiyaçlarını ve aksama sürelerini önlemek için bir ay süreyle geçici olarak başka bir işe transfer edilebilir. Bu durumda çalışan, düşük vasıflı olduğu kadar sağlığını da olumsuz etkileyen bir işe devredilemez. Başka işe transfer sırasında, çalışana yapacağı işin karşılığında, fakat önceki ortalama maaşından az olmamak üzere ücret ödenir.

#### **Madde 61. Başka çalışanın görevlerini yerine getirme**

1. Belirli bir nedenle işe gelmeyen bir çalışanın görevini üstlenmeye tarafların rızası ile izin verilir. Bu durumda maaş, bu Kanunun 162. maddesine göre ödenir. [82]

2. Açık bir pozisyona atanmasına çalışanın rızası ile izin verilir. Bir çalışan, hem kendisi hem de devraldığı boş pozisyon için iş işlevini yerine getiriyorsa, boş pozisyon için sağlanan maaşın (ücretin) yarısından az olmamak kaydıyla kendisine ek bir maaş ödenmesi gerekir.

3. Açık pozisyona göre çalışana üç aydan fazla olmayan süreliğine görevin yerine getirilmesi emanet edilebilir. Bu süre sona erdikten sonra veya açık pozisyona atanan yedek çalışanın rızası bu pozisyona transfer edilir veya yeni bir iş sözleşmesi ile her iki görev birleştirilerek söz konusu çalışanın görev fonksiyonunun genişletilmesi ile bağlantılı olarak yeni bir iş sözleşmesi imzalanır veya boş pozisyon için yeni bir çalışan işe alınır.

4. *Açık bir pozisyon için görev fonksiyonu, boş olmayan bir pozisyon için görev fonksiyonu ile aynı nitelikteyse, bu boş pozisyonu elinde bulunduran çalışan, kendi rızası ile görevinde kalmakla birlikte açık kalan pozisyona da atanabilir. Bu durumda, boş pozisyon için verilen maaşın (maaşın) yarısından az olmamak kaydıyla çalışana ek bir maaş ödenir.* [83]

#### **Madde 62. Bir çalışanın işten çıkarılması**



1. İşveren, aşağıdaki durumlarda mal sahibi ve çalışanların çıkarlarını korumak, işgücü koruma kurallarının olası ihlallerini önlemek ve iş disiplini sağlamak için bir çalışanı ilgili çalışma saatleri içinde işten çıkarabilir:

a) Çalışan alkol, *uyuşturucu ve psicotropik*, toksik ve diğer zehirli maddeleri alarak sarhoş olarak işe geldiğinde ve işe geldikten sonra işyerinde bu içecekleri veya maddeleri alarak sarhoş olduğunda; <sup>[84]</sup>

b) Bu Kanunun 226.maddede belirtilen hallerde, işçi zorunlu sağlık muayenesinden geçmeyi reddederse veya muayene sonuçlarına göre sağlık komisyonlarının tavsiyelerine uymazsa;

c) Çalışan çalışma saatleri içinde, ilgili yetkili makamın kararıyla onaylanan, doğrudan işyerinde idari suçlar veya sosyal açıdan tehlikeli eylemler işlerse; <sup>[85]</sup>

ç) *İnsan bağışıklık yetmezliği (immün yetmezlik) virüsü ile yaşayan kişilerin çalışmasına izin verilmeyen bir meslekte veya pozisyonda çalışan bir çalışan, zaman zaman insan immün yetmezlik virüsü için zorunlu tıbbi muayeneden geçmeyi reddettiğinde.* <sup>[86]</sup>

2. Çalışanın işten çıkarılması her durumda, ilgili kanıtlar (tıbbi görüş, çalışan açıklamaları, referanslar ve diğer resmi belgeler) toplanarak belgelenmelidir.

3. İşten çıkarılma süresi boyunca bir çalışana ödeme yapılmayacaktır. *Geçerli bir nedenle zorunlu ilk veya periyodik sağlık muayenesinden geçmeyen bir çalışanın işten çıkarılması durumunda, işten çıkarılma süresi boyunca yarı zamanlı olarak kendisine ödeme yapılır.* <sup>[87]</sup>

4. Bir işveren, işten çıkarılmış bir işçiye idari olarak veya cezai olarak sorumlu tutulup tutulmadığına bakılmaksızın, bu Kanunun 186. maddesinde öngörülen disiplin yaptırımlarından birini uygulayabilir.

5. İşverenin veya diğer görevlilerin kendisine karşı önyargılı olması gerekçesiyle işten çıkarılmasının hukuka aykırı ve haksız olduğunu düşünen işçi, ihlal edilen hakların iadesi, namus ve haysiyetin korunması amacıyla mahkemeye başvurabilir.

### **Madde 63. Mülkiyet değişikliği durumunda iş ilişkilerinin düzenlenmesi**

1. İşletme sahibi değişikliği olması halinde, önceki sahibi ile bu maddenin 2. fıkrasında belirtilen çalışanlar dışındaki tüm çalışanlar arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve şartları yeni sahibi tarafından korunur. Bu çalışanların iş sözleşmeleri, bu Kanunun 70., 73. ve 75. maddelerinde belirtilen ilgili gerekçelerle belirlenen kurallara göre feshedilebilir.

2. Yeni mal sahibi, işveren (yönetici), yardımcıları, baş muhasebeci ve bu Kanunun 68.maddesine “ç” fıkrasına göre mülkiyet değişikliği nedeniyle doğrudan yönetim görevini yürüten diğer yapısal birimlerin başkanlarının iş sözleşmelerini feshedebilir veya bu Kanunun 56.Maddesi ile öngörülen usule göre değiştirilebilir.

3. Mal sahibi değişikliğiyle bağlantılı olarak yeni bir mal sahibi veya işveren tarafından yapılan girişimcilik faaliyeti ve haklarını kötüye kullanmakla çalışanların profesyonellik düzeyi, görevlerini yerine getirme yeteneklerini mal sahibinin girişimcilik faaliyetine zarar verebilecek beceriksizliği ortaya çıkmadan onların iş sözleşmelerinin toplu olarak feshine izin verilmez. Yeni mal sahibi veya işveren çalışanların profesyonellik düzeyini, işletmedeki mevcut işlerin girişimcilik faaliyetlerini serbestçe yürütme ihtiyacını işyerlerini ve çalışanların kalifiye düzeyinin sertifikalandırılmasını ortaya çıkarmakla belirlemelidir.

**Not:** Bu maddenin 3. kısmında yer alan "iş sözleşmelerinin toplu olarak feshi", mülkiyet hakkının ilgili işletmeye verildiği tarihten itibaren üç ay içinde aynı anda veya farklı zamanlarda toplam çalışan sayısı:

100 ila 500 kişi arasında olduğunda yüzde 50'den fazla;

500 ila 1000 kişi arasında olduğunda yüzde 40'dan fazla

1000 kişiden fazla olması halinde, bunların yüzde 30'dan fazlasının yeni mal sahibi veya onun belirlediği işveren tarafından bu Kanunun 70., 73. ve 75. maddelerinde belirtilen gerekçelerle iş sözleşmelerinin feshi anlaşılır.

## **9.Kısım**

### **Çalışanların ve iş yerlerinin sertifikalandırılmasını düzenleyen yasal normlar**

## **Madde 64. İş yerlerinin sertifikalandırılması, amacı ve yönetmeliği**

1. İşveren, bu maddenin ikinci bölümünde öngörülen amaçlar için, çalışma koşullarına bakılmaksızın, işyerlerinin ilgili normatif yasal düzenlemeye göre belgelendirilmesini sağlamalıdır.

2. İşveren, ilgili işyerlerinde iş güvenliği önlemlerinin sağlanmasını veya endüstriyel sanitasyon, hijyen durumunu belirlemek ve iyileştirmek için, ayrıca işgücü verimliliğini ve iş verimliliğinin, işgücü organizasyonunun en gelişmiş yöntemlerinin, ayrıca yeni ekipman veya teknolojinin uygulanması sırasında işyerlerinin sertifikalandırılması yapılmalıdır. Bu amaçla, sendika temsilcileri, iş güvenliği hizmetleri ve işçi kurumu ile ilgili profesyonellerinden oluşan bir işyeri tasdik komisyonu kurulmalıdır.

3. İşyerlerinin sertifikalandırılması ilişkin kurallar, ilgili yürütme makamı tarafından benimsenen normatif yasal düzenleme ile tanzim edilir.

## **Madde 65. Çalışanların belgelendirilmesi, kuralları ve koşulları**

1. Çalışanların profesyonellik düzeyini kontrol etmek, uzmanlığına, mesleğine uygun pozisyona (mesleğe) uygunluğunun tespiti amacıyla bu Kanunun 66. maddesinde belirtilen çalışanlar dışında kalan tüm çalışanların belgelendirilmesi gerçekleştirilebilir.

2. Sadece ilgili işyerinde en az bir yıl çalışmış çalışanların belgelendirilmesi gerçekleştirilebilir. Her çalışana üç yılda bir defadan fazla, *bilimsel araştırmacılara ise beş yılda bir defadan fazla* sertifikalandırma süreci uygulanamaz. <sup>[88]</sup>

3. İşverenin emri (kararı) ile çalışanların sertifikalandırılmasını yapmak üzere, tecrübeli, son derece profesyonel, nesnellik ve tarafsızlıkla ayırt edilen etkili kişilerden ve sendika teşkilatının bir temsilcisinden oluşan bir tasdik komisyonu kurulur. İşveren, çalışanın ilgili işyerindeki amiri tasdik komisyonu üyesi olamaz.

4. Her durumda, tasdik komisyonu en az beş üyeden oluşacak ve üye sayısı tek haneli rakam olacaktır. Tasdik komisyonunun görev süresi, kuruluşuna ilişkin ilgili emir (kararname) ile belirlenir.

5. Tasdik komisyonu üyeleri tarafından çalışana sadece pozisyonuna (görevine), çalışma fonksiyonuna, uzmanlığına (mesleğine) ilişkin yapılan iş ve sonuçları ile birlikte, ayrıca pozisyonuna (görevine) uygunluğunun belirlenmesi için gerekli olan iş sözleşmesi ile belirlenen hak ve sorumluluklarına ilişkin konularda sorular sorulabilir. Sertifikalandırılan bir çalışanın profesyonellik düzeyini siyasi görüşleri, ahlaki ve etik mükemmelliği, kişiliği, inançları ve diğer tamamen kişisel değerleri ile disiplin derecesine göre değerlendirmek kabul edilemez.

*5-1. Yolsuzlukla ilgili suçlar hakkında bilgi veren çalışan sertifikalandırıldığında, daire, kurum v e ya kuruluşun yolsuzlukla ilgili suçlar hakkında bilgi vermek üzere atanan ilgili yetkili kişisi veya yapisal birimin temsilcisi tasdik komisyonu toplantısına katılmak zorundadır.* <sup>[89]</sup>

6. Tasdik komisyonunun çalışmaları şeffaf, tarafsız ve mevzuatın gereklerine uygun olarak yürütülmelidir. Tasdik komisyonunun kararı gizli veya açık oylama ile oy çokluğu ile alınır. İlgili işyerindeki işçi topluluğu temsilcilerinin tasdik komisyonu toplantısına gözlemci olarak katılma istekleri sağlanmalıdır.

7. Tasdik komisyonu, çalışanın pozisyona (mesleğe) uygun olup olmadığına ilişkin iki karardan sadece birini verir. Ayrıca bu kararlarda tasdik komisyonu, çalışanı başka bir pozisyonda (görevde) kullanmanın uygun olup olmadığını işverene önerebilir.

8. Bu Madde ile belirlenen çalışanların yeterliliğinin tasdikine ilişkin diğer kurallar, ilgili yürütme makamı tarafından onaylanan normatif bir yasal düzenleme ile düzenlenir.

*Not: Bu Kanunun 65. maddenin 5-1. bölümünde ve 187.maddenin 4. bölümünde, "daire, kurum veya kuruluş, kamu ve belediye birimlerinin, kamu veya belediye mülkiyesinde olan veya hisselerinin (hisse senetlerinin) denetim zarfı devlete veya belediyeye ait olan tüzel kişiler ve bütçe ile finanse edilen kuruluşlar anlamına gelir.* <sup>[90]</sup>

## **Madde 66. Sertifikalandırılmayan çalışanlar**

Aşağıdaki çalışanlar tasdiklenme sürecinden geçmez:

vatanın savunması, özgürlüğü ve toprak bütünlüğü için askeri operasyonlarda zarar görmüş (yaralanma, travma, kontüzyon) engelli çalışanlar; <sup>[91]</sup>

Azerbaycan'ın bağımsızlığını ve toprak bütünlüğünü savunmadaki cesaretlerinden dolayı devlet ödülleri ve onursal unvanlar almış çalışanlar;

Bir görevde (pozisyonda) beş yıldan daha az sürede çalışan zorunlu göçmen ve mülteci statüsü olan işçiler;

hamile kadınlar;

üç yaşın altındaki çocukları için sosyal izinli olan ve bu iznin bitiminden sonra ilgili pozisyonda (görevde) bir yıldan az çalışan kadınlar (çocuklarını yalnız büyüten erkekler); <sup>[92]</sup>

18 yaşın altındaki çalışanlar;

bir yıldan az bir süredir bir pozisyonda (görevde) çalışan çalışanlar;

aynı pozisyonda (görevde) en az üç kez tasdik edilmiş ve buldukları pozisyona uygun olduğu belirlenen çalışanlar;

toplu sözleşmelerde (anlaşmalarda) öngörülen durumlarda sertifikası olmayan çalışanlar;

*Azerbaycan Cumhuriyetinde pratik tıbbi veya eczacılık faaliyetlerinde bulunan çalışanlar;* <sup>[93]</sup>

*Azerbaycan Cumhuriyetinde devlet geneli eğitim kurumlarında (genel eğitim öğretmenleri ile ilgili olarak) çalışan eğitimciler.* <sup>[94]</sup>

## **Madde 67. Çalışanların ve iş yerlerinin sertifikalandırma sonuçlarının düzenlenmesi**

1. Tasdik komisyonunca görevine uygun olmadığı ilan edilen çalışanın iş sözleşmesi, bu Kanunun 70 maddesinin (c) fırcasına göre bu Kanunun 71. maddesinde öngörülen kurallara göre işveren tarafından feshedilebilir.

2. Tasdik komisyonunun tavsiyesini dikkate alarak işveren, çalışanın rızası ile onu başka bir ilgili pozisyona (mesleğe) transfer edebilir.

3. İş yerlerinin sertifikalandırılmasının sonucu olarak toplu işten çıkarmalara izin verilmez.

4. İş yerinin sertifikalandırılmasının gerçekleştirilmesi sonuçlarına dayanarak İşveren tarafından çalışanların iş sözleşmeleri feshedilemez.

5. Çalışanların ve iş yerlerinin tasdik komisyonlarının kararlarını hukuka aykırı, temelsiz, önyargılı ve garazlı bulan kişiler mahkemeye başvurabilir.

6. Tasdik komisyonu kararıyla tutulan pozisyona (göreve) uyumsuzluk nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen veya başka bir pozisyona (göreve) devredilen bir çalışanın hak talebine dayalı bireysel iş uyuşmazlığı, bu Kanunda belirlenen usule göre sadece mahkemelerde değerlendirilecektir.

## **Madde 67-1. Azerbaycan Cumhuriyetinde pratik tıbbi veya farmasötik faaliyetlerde bulunan çalışanların sertifikasyonu** <sup>[95]</sup>

1. Azerbaycan Cumhuriyetinde pratik tıbbi veya eczacılık faaliyetlerinde bulunan çalışanların profesyonellik düzeyini ve mesleki uygunluğunu kontrol etmek için, bu çalışanlar Azerbaycan Cumhuriyeti "Halk sağlığının korunması" yasasına göre sertifikalandırma sürecine dahil edilirler. Sertifikasyon sırasında, pratik tıbbi veya farmasötik faaliyetlerde bulunan çalışanlara, doğrudan faaliyet alanlarıyla ilgili olmayan sorular sorulmamalı ve politik görüş ve inançlarına göre değerlendirilmemelidir. <sup>[96]</sup>

2. Hamile kadınların, üç yaşına kadar çocukları nedeniyle sosyal izinli olan ve bu iznin bitiminden sonra ilgili pozisyonda (görevde) bir yıldan az sürede çalışan kadınların (tek başına çocuk yetiştiren erkeklerin) belgelendirmesi yapılmaz.

3. Yüksek ve ikincil ihtisas tıp eğitim kurumlarını, ayrıca ihtisas mezunlarının yanı sıra mevzuata uygun eğitimlerini teyit eden bir belgenin verildiği, mevzuata uygun olarak mesleğini değiştiren sağlık çalışanları yeni uzmanlık alanlarını teyit eden belgenin düzenlendiği tarihten itibaren beş yıl içinde sertifikasyondan gezmeler.

4. Mevzuat uyarınca sertifikasyonu geçemeyen çalışanların pratik tıbbi veya farmasötik faaliyetlerde bulunmalarına izin verilmez.

5. Azərbaycan Cumhuriyeti "Halk Sağlığının Korunması Hakkında" Kanuna göre, sertifikasyonundan tekraren geçmemiş olan bir çalışanın uygulamalı tıbbi veya farmasötik faaliyetlere kabul edilmemesi, onunla imzalanmış iş sözleşmesinin bu Kanunun 70. Maddesinin (c) fıkrası ile İşveren tarafından feshi için esas kabul edilir.<sup>[97]</sup>

**Madde 67-2. Azərbaycan Cumhuriyetinde devlet genel eğitim kurumlarında (genel eğitim öğretmenleri ile ilgili diğer devlet eğitimi kurumlarında) çalışan eğitimcilerin sertifikasyonu**<sup>[98]</sup>

1. Azərbaycan Cumhuriyetinde devlet genel eğitim kurumlarında (genel eğitim öğretmenleri ile ilgili olarak diğer devlet eğitim kurumlarında) çalışan eğitimcilerin profesyonellik düzeyini ve mesleki uygunluğunu kontrol etmek için, bu çalışanlar Azərbaycan Cumhuriyeti "Eğitim hakkında" Kanuna göre sertifikalandırma sürecine dahil edilirler.

2. Hamile kadınların, üç yaşından küçük çocukları nedeniyle sosyal izinli olan ve bu iznin bitiminden sonra ilgili pozisyonda (görevde) bir yıldan az çalışan kadınların (tek başına çocuk yetiştiren erkeklerin) sertifikasyonu yapılmaz.

3. İlk kez çalışanlar beş yıl boyunca ve en az üç kez sertifikasyondan geçenler sertifikasyon sürecine dahil edilmezler.

4. "Eğitim hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu uyarınca, yeniden sertifikasyondan geçmemiş bir çalışanın pedagojik faaliyetine kabul edilmemesi, kendisi ile imzalanan iş sözleşmesinin Bu Kanunun 70. maddesinin (c) fıkrası uyarınca işveren tarafından feshi için esas oluşturmaktadır.<sup>[99]</sup>

## 10.Kısım

### İş sözleşmesinin feshinin gerekçeleri ve kuralları

#### Madde 68. İş sözleşmesinin feshinin gerekçeleri

1. Bir iş sözleşmesi, yalnızca gerekçelerle ve bu Kanunla belirlenen prosedüre uygun olarak feshedilebilir.

2. İş sözleşmesinin feshinin gerekçeleri aşağıdakilerdir:

- Taraflardan birinin girişimi;
- İş sözleşmesinin sona ermesi;
- Çalışma koşullarındaki değişiklikler;
- İşletmenin mülkiyet değişikliği ile bağlantılı olarak (bu Kanunun 63. maddesinin ikinci bölümünde belirtilen çalışanlar);
- Tarafların kontrolü dışındaki durumlar;
- İş sözleşmesinde taraflarca belirlenen koşullar.

#### Madde 69. İşçi tarafından iş sözleşmesinin feshi prosedürü

1. Çalışan, bir takvim ayı önceden yazılı olarak işverene bildirimde bulunarak iş sözleşmesini feshedebilir.

2. Başvuru tarihinden itibaren bir takvim ayı bittikten sonra çalışan işe gitmeme ve kesin muhasebeyi talep etme hakkına sahiptir. Bu durumda işveren, çalışanın şartlarına uymak zorundadır.

3. Çalışanın yaşlılık, maluliyet nedeniyle *emekli olması*, öğrenimine devam etmek için ilgili eğitim kurumunu kazanması, yeni bir ikametgah adresine taşınması, başka bir işverenle iş sözleşmesi yapması, *cinsel tacize uğraması* ve kanunla öngörülen diğer hallerde, iş sözleşmesi feshedilebilir.<sup>[100]</sup>

4. İş sözleşmesinin feshi için başvuruda bulunan bir çalışan, bildirim süresinin bitiminden önce istediği zaman başvurusunu geri çekebilir veya geçersiz ilan etmek için işverene yeni bir başvuruda bulunabilir. Bu durumda işverenin, bu pozisyona (göreve) yeni bir çalışanın atandığını resmi olarak yazılı olarak bildirmemiş olması şartıyla iş sözleşmesi feshedilemez. İş sözleşmesinin bu madde ile belirlenen kurallara göre feshinden sonra, çalışanın önceki başvurusu geri çekme veya geçersiz sayma başvurusunun yasal geçerliliği yoktur.

5. Çalışanın iş ilişkisini sona erdirmeyi düşündüğü tarihi başvuruda belirtmemesi halinde, ihbar süresinin bitimine kadar bu maddede belirtilen gerekçelerle iş sözleşmesinin feshine izin verilmez.

6. Bir çalışana işten ayrılma hakkını kullanarak ilgili çalışma yılı için yıllık izin verilmesi ve iznin sona erdiği tarihten itibaren iş sözleşmesinin feshi talebiyle işverene başvurabilir. Çalışan, izin süresinin bitiminden önce bu maddenin 4. bölümünde belirtilen usule uygun olarak iş sözleşmesinin feshi başvurusunu geri çekebilir veya işverene yazılı şekilde başvurusunu geçersiz kılma amacıyla başvuruda bulunabilir. Bu durumda çalışanın talebinin yerine getirilmesi gerekir.

7. Bir çalışana, iş sözleşmesini çalışanın iradesine karşı zorla, gözdağıyla veya başka bir şekilde feshetmeye zorlamak yasaktır.

#### **Madde 70. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshi gerekçeleri**

İş sözleşmesi işveren tarafından aşağıdaki gerekçelerle feshedilebilir:

- a) İşletmenin tasfiyesi zamanı;
- b) Çalışan veya personel sayısının azaltılması;
- c) Yetkili makam tarafından, yetersiz profesyonellik, uzmanlık (meslek) seviyesi nedeniyle çalışanın yetersizliğine ilişkin karar verildiğinde;
- d) Çalışanın iş sözleşmesi kapsamındaki görevini veya yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya bu Kanunun 72. maddesinde belirtilen hallerde iş sorumluluklarını ağır bir şekilde ihlal etmesi zamanı;

*d) Deneme süresi boyunca çalışan, göreve uygunluğu konusunda kendini haklı çıkarmazsa;* [101]

*e) Devlet bütçesinden finanse edilen bir işletmenin çalışana istihdam yaşına geldiğinde;* [101]

*e) devlet bütçesinden maliyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.* [102]

**Not:** Bu maddenin "c" kısmında "yetkili makam" denildiğinde, çalışanların uzmanlıklarına, mesleğine, deneyimlerine, mesleki düzeylerine göre görevlerine uygunluğunu belirlemek amacıyla kurulan ve ilgili yetkilere sahip olmak üzere kurulan tasdik komisyonu *Azərbaycan Cumhuriyyətində kamu genel eğitim kurumlarında eğitimcilerin (genel eğitim öğretmenleri ile ilgili olarak) çalışan ve pratik tıbbi veya farmasötik faaliyetlerde bulunan çalışanların sertifikalandırılmasını gerçekleştiren ilgili yürütme otoritesi* anlaşılmalıdır. Çalışanların kalifiye tasdiki bu Kanunun 65. maddesine göre yapılır. [103]

#### **Madde 71. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinde alınan önlemler** [104]

1. *Çalışan sayısının veya personel sayısının azaltılması durumunda ve ayrıca yetkili makam tarafından çalışanın görev yaptığı pozisyon ile uyumsuzluğu konusunda ilgili bir karar alınması durumunda İşveren bu Kanunda belirtilen önlemleri alır.* [105]

2. Bu Kanunun 70. maddesinin "d" fıkrasında belirtilen gerekçelerle iş sözleşmesinin işfeshine, çalışanın ilgili işyerindeki görevini, işlevini (görevlerini) kasten veya ihmal sonucu yerine getirmemesi, yürütme disiplininin ihlal edilmesi veya mal sahibinin, işverenin ve ayrıca işçi kolektifinin (bireysel üyeleri) hakları ve yasal olarak korunan menfaatleri herhangi bir şekilde zarar görmüş olması kaydıyla izin verilir.

3. İşveren bu Kanunun 70. maddesi ile belirlenmiş esasların her hangi biriyle iş sözleşmesinin feshinin zaruretini esaslandırmalıdır.

#### **Madde 72. İş sorumluluklarının ağır ihlali vakaları**

Aşağıdaki durumlar, çalışan tarafından iş görevlerinin ağır ihlali olarak kabul edilir.

a) Hastalığı, veya yakın bir akrabasının hastalığı, ölümü dışında geçerli bir sebep olmaksızın bütün gün işe gelmemek;

b) Alkol, *uyuşturucu ve psikotropik*, toksik ve diğer zehirli maddeleri alarak zehirlenme durumunda işe gelmek, işe geldikten sonra işte bu içecekleri veya maddeleri alarak sarhoş olmak; [106]

c) Suç eylemleri (ihmalleri) sonucunda mal sahibine maddi zarar vermek;

- d) Kusurlu eylemleri (hareketsizlik) sonucunda iş arkadaşlarının işgücü koruma kurallarını ihlal ederek yaralanması veya ölmesi;
- e) Bir üretimi, ticareti veya devlet sırrını yayma veya gizli tutma yükümlülüklerinin kasıtlı olarak yerine getirilmemesi;
- f) İstihdam sırasında işlenen büyük hatalar veya yasa ihlalleri nedeniyle işverenin, işletmenin veya mal sahibinin meşru menfaatlerine ciddi zarar vermesi;
- g) İşçi işlevinin ihlali nedeniyle daha önce işveren tarafından uygulanan disiplin yaptırımından sonuç çıkarmadan altı ay içinde tekrarlanan görevini yerine getirme ihlali;
- h) Çalışma saatleri içinde doğrudan işyerinde *idari suçlar* veya sosyal açıdan tehlikeli eylemlerde bulunması.<sup>[107]</sup>

### **Madde 73. Belirli süreli iş sözleşmesinin feshi prosedürü**

1. Belirli süreli iş sözleşmesi dönem sonunda feshedilir. Bu Kanunun 45. maddesinin beşinci fıkrasına tabi olarak, belirli süreli iş sözleşmesinde belirtilen sürenin bitiminden sonra istihdam ilişkisi devam ederse ve taraflardan hiçbiri sözleşmenin sona ermesinden itibaren bir hafta içinde feshini talep etmezse, iş sözleşmesinin süresi uzatılmış kabul edilir.<sup>[108]</sup>

2. Çalışanın geçerli bir nedenle (hastalık, iş gezisi, yıllık izni ile bu Kanunun 179. maddesinde öngörülen iş yeri ve ortalama maaşı korunduğu durumlarda) iş yerinde bulunmaması durumunda belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işveren tarafından belirtilen günde, fakat istihdam edildiği tarihten itibaren bir takvim haftasından daha kısa süre içinde feshedilebilir.

### **Madde 74. Tarafların iradesine bağlı olmayan hallerde iş sözleşmesinin feshi gerekçeleri**

1. İş sözleşmesi, tarafların iradesine veya arzusuna bakılmaksızın aşağıdaki durumlarda feshedilecektir:

- a) Bir çalışan askere veya muvazzaf askeri hizmete çağrıldığında;
- b) Daha önce ilgili işte (görevde) çalışmış bir çalışana eski durumuna döndürmek için geçerli bir mahkeme kararı (kesinleşmiş kararı) varsa.
- c) Yasada aksi belirtilmedikçe, çalışanın arka arkaya altı aydan fazla çalışma yeteneğini tamamen kaybetmesi nedeniyle görevini yerine getirememesi;
- d) *Araç kullanma hakkından yoksun bırakma, belirli bir pozisyonda kalma veya belirli bir faaliyette bulunma hakkından yoksun bırakma, belirli bir süre hapis veya müebbet hapis cezası yürürlüğe girdiğinde;*<sup>[109]</sup>
- e) Çalışanın iş göremezliği, yürürlüğe giren bir mahkeme kararıyla teyit edilirse;
- f) Çalışanın ölümü halinde
- g) *Önceki işletmenin bir çalışana, muvazzaf askerlik hizmetinden çıkarıldıktan sonra işyerine dönme hakkını kullanmışsa;*<sup>[110]</sup>
- h) *Pedagojik faaliyette bulunmak için pedagojik faaliyette bulunması yasak olan bir kişi ile bir iş sözleşmesi imzalandığı tespit edilirse;*<sup>[111]</sup>

2. Yasadışı veya haksız bir şekilde işten çıkarılmış bir çalışan, eski görevine geri alınması için mahkemeye başvurursa ve mahkeme iddiayı onaylar ve onu eski görevine getirmek için bir karar (kesinleşmiş karar) verirse, işveren tarafından *yürürlüğe giren mahkemenin kararı (kararı)* derhal icra edilir ve muvafakatiyle önceki pozisyonuna veya başka bir pozisyona (göreve) geri alınır. Bu durumda, eski görevine geri alınan çalışanın yerinde çalışan işçi arasında akdedilen iş sözleşmesi, işbu Yasanın 71. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen ilgili soruşturmalar yapılarak feshedilebilir.<sup>[112]</sup>

**Not:** Tam çalışma yeteneği kaybı, ilgili yürütme birimi tarafından *belirlenen birimin (kurumun)* görüşü ile belirlenir. Tam çalışma yeteneği kaybı, bir çalışanın yürütme makamı tarafından *belirlenen birimin (kurumun)* kararıyla, çalışanın en az bir yıl süreyle *çalışamayacak durumda olduğu*, bir dereceye kadar engelliliğe sahip olduğu veya 18 yaşın altında sınırlı sağlık yeteneklerine sahip olduğu anlaşılmalıdır. Çalışma yeteneğinin 6 aydan daha kısa süreyle geçici olarak kaybedilmesi, iş sözleşmesinin feshi için gerekçe olmayabilir. *Geçici olarak çalışma gücünü yitiren işçilere, masrafları ilk 14 gün için ilgili yürütme makamınca belirlenen şekil ve miktarda işveren, kalan günler için zorunlu devlet sosyal sigorta primi ödenir.* Bir yılı geçmemek üzere çalışma yeteneğini kısmen

kaybetmiş çalışanlar için ilgili yürütme birimi tarafından *belirlenen birim (kurum)* görüşü dikkate alınır.<sup>[113]</sup>

### **Madde 75. İş sözleşmesinde öngörülen hallerde fesih düzenlemesi**

1. Bir iş sözleşmesi imzalarken, taraflar, bu Kanunda belirtilen durumlardan farklı olan ek fesih durumları belirleyebilirler.

2. Aşağıdaki ek koşullar, iş sözleşmesinde tarafların karşılıklı rızası ile sözleşmeyi feshetmek suretiyle sağlanabilir:

- a) Tarafların karşılıklı rızası;
- b) Sağlık kuruluşunun ilgili görüşüne göre, çalışanın sağlığı nedeniyle ilgili pozisyondaki (görevdeki) işi sağlığı için tehlikeli olduğu durumlarda;
- c) Belirli bir süre için görevinin yerine getirilmesi sırasında ilgili işyerinde bir meslek hastalığına yakalanma olasılığının yüksek olması durumunda;
- d) İşveren, sağlanan iş veya hizmetlerin hacmindeki azalma nedeniyle belirli bir süre sonra işçi ile yazılı olarak yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü üstlenirse;
- e) Taraflarca bu maddenin gereklerine uygun olarak belirlenen diğer durumlar.

3. Gelecekte istihdam ilişkisinin daha eksiksiz bir şekilde düzenlenmesini sağlamak amacıyla taraflar iş sözleşmesine bu Maddenin 2. paragrafında belirtilen çalışanın çalışma koşullarına uygun koşulları muhakkak dahil etmelidir.

4. İş sözleşmesinin feshi için taraflarca sağlanan şartlar, çalışanın ve işverenin bu Kanunun 2.maddesinin üçüncü bölümüyle belirlenen haklarının sağlanması esaslarına aykırı olmamalıdır.

5. İş sözleşmesinin feshinin tarafları, şeref ve haysiyetlerini aşağılayan ve bu Kurallarda öngörülen haklarını sınırlandıran koşullar belirleyemezler.

### **Madde 76. İş sözleşmesinin feshini kısıtlayan koşullar**

1. İş sözleşmesi, işveren tarafından bu Kanunun 68., 69., 70., 73., 74. ve 75. maddelerinde öngörülen sebeplerden sadece biriyle feshedilebilir.

2. Bir iş sözleşmesi, eş zamanlı olarak iki veya daha fazla gerekçeyle ve yasada öngörülmeyen gerekçelerle ve bu Kanun ile belirlenen bir iş sözleşmesinin feshi kurallarına uyulmadan aynı anda feshedilemez.

## **11.Kısım**

### **İş sözleşmelerinin feshi durumunda çalışanların teminatları**

#### **Madde 77. İş sözleşmelerinin feshi durumunda çalışanların teminatları**

1. Bu Kanunun 70 inci maddesinin "b" fıkrasına göre işveren tarafından işçi sayısının azaltılması veya personelin azaltılması halinde iş sözleşmesinin feshinden önce çalışanın işverenle yaptığı iş sözleşmesine (iş sözleşmeleri) uygun şekilde belirlenen hizmet süresine bağlı olarak aşağıdaki dönemlerde resmi olarak bilgilendirilme yapılmalıdır:<sup>[114]</sup>

*bir yıla kadar iş deneyimi olması durumunda - en az iki takvim haftası*

*bir yıldan beş yıla kadar iş deneyimi olması durumunda - en az dört takvim haftası;*

*beş yıldan on yıla kadar iş deneyimi olması durumunda - en az altı takvim haftası;*

*hizmet süresi on yıldan fazlaysa - en az dokuz takvim haftası.*

2. Bildirim süresi boyunca, çalışan, her çalışma haftası boyunca maaşına bağlı olarak iş aramasına olanak tanımak için en az bir iş günü işten serbest bırakılır.

3. İş sözleşmesi bu Kanunun 70. maddenin (a) ve (b) fıkraları uyarınca fesih üzerine, çalışana, işveren tarafından yapılan iş sözleşmesi (iş sözleşmelerine) uyarınca belirlenen hizmet süresine bağlı olarak aşağıdaki miktarlarda kıdem tazminatı ödenecektir:<sup>[115]</sup>

*hizmet süresi bir yıla kadar ise - ortalama aylık maaş tutarında;*

*hizmet süresi bir ila beş yıl arasındaysa - ortalama aylık maaşın en az 1,4 katı;*

*beş ila on yıllık iş deneyimi durumunda - ortalama aylık maaşın en az 1,7 katı;  
hizmet süresi on yıldan fazlaysa - ortalama aylık maaşın en az iki katı.*

4. İşveren çalışanın onayı ile bu Maddenin ilk bölümünde belirtilen en az iki takvim haftası bildirim süresi yerine ortalama aylık maaşın 0,5 katı, en az dört takvim haftası bildirim süresi yerine, ortalama aylık ücretin 0,9 katı, en az altı takvim haftası bildirim süresi yerine ortalama aylık maaşın 1,4 katı, en az dokuz takvim haftası bildirim süresi yerine ortalama aylık maaşın 2 katı ve bu Kanunun 56. maddesinin ikinci bölümü ile belirlenen bildirim süresinin yerine ortalama aylık maaştan az olmamak koşuluyla iş sözleşmesini uygun gerekçelerle bir defaya mahsus ödeyerek feshedebilir. Bu durumda iş sözleşmesi feshedilen işçilere bu bölümün birinci cümlesinde belirtilen bildirim süresi yerine bildirim süresi içinde ödeme ihbar süresinin biten kısmı oranında azaltılır. <sup>[116]</sup>

5. ~~Bu maddenin üçüncü bölümünde öngörülen ortalama maaş, ilgili iera makamı tarafından çalışana verilen ilgili belgeler üzerinden ödenecektir. Söz konusu belge, görevden alınma tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili iera makamında kayıtlı kişilere verilir. Bu ödemeler işveren tarafından ve işletmenin tasfiye edilmesi halinde mülkün yeni sahibi (tüzel kişi, mülkün operasyonel yönetimini gerçekleştiren gerçek kişi) tarafından yapılmalıdır. Bu kural, bu maddenin dördüncü bölümünde belirtilen durum için geçerli değildir.~~<sup>[117]</sup>

6. Toplu sözleşmelerde, iş sözleşmesinde, çalışanların istihdam edildiği daha uzun bir süre boyunca ortalama maaşın muhafaza edilmesini ve bu maddenin üçüncü, dördüncü ve yedinci bölümlerinde belirtilen daha yüksek ödemelerin verilmesini öngörebilir. <sup>[118]</sup>

7. İş sözleşmesinin bu Kanunun 68.maddesinin ikinci kısmının "c", 74. Maddesinin birinci kısmının "a" ve "c" firkaları uyarınca feshi halinde işveren, işçiye ortalama aylık maaşın en az iki katı ödeme yapar. Çalışanın ölümü ile bağlantılı olarak iş sözleşmesinin feshi halinde, ölenin mirasçılara aylık ortalama maaşının en az üç katı tazminat ödenir. *Bu Kanunun 68. maddesinin ikinci fıkrasının "d" fıkrasına göre iş sözleşmesinin feshi hâlinde işveren, işçiye ortalama aylık ücretinin en az üç katı miktarında tazminat öder.* <sup>[119]</sup>

8. İşverenler, işten çıkarmalar nedeniyle işten atılan ebeveynlerini kaybetmiş ve ebeveyn bakımından yoksun çocukların sosyal güvenliği hakkında Azerbaycan Cumhuriyeti Kamumu ile belirlenmiş ebeveynlerini kaybeden ve ebeveyn bakımından yoksun çocuklar ve onların arasından olduğu düşünülen çalışanlar, sonradan o işletmede veya başka bir kurumda daha sonra çalışmak için masrafları kendilerine ait olmak üzere gerekli yeni mesleki eğitime katılırlar. <sup>[120]</sup>

9. Kanunda öngörülen şekilde işletmenin tasfiyesi hariç, çalışanın aktif askerlik hizmeti süresince mülkiyet türü ve organizasyonel ve yasal biçime bakılmaksızın işletmedeki iş yeri ve pozisyonu korunur. Süreli askerlik hizmetine çağrılmadan önce ilgili kurumda görev yapmış kişiler, askerlikten taburcu olduktan sonra en geç 60 takvim günü içinde o kurumdaki önceki veya eşdeğer pozisyona (göreve) geri alınma hakkına sahiptir. <sup>[121]</sup>

## **Madde 78. İşten çıkarmalar sırasında işinde kalma avantajına sahip kişiler**

1. Uygun olduğu durumlarda, çalışan sayısı azaldığında veya personel azaltımı yapıldığında, belirli pozisyonlarda görev yapmak için gerekli olan daha yüksek niteliklere (meslek) ve profesyonellik düzeyine sahip çalışanlar tutulacaktır. Çalışanın profesyonellik seviyesi işveren tarafından belirlenir.

2. İşveren, uzmanlıkları (meslekleri) veya mesleki seviyeleri aynıysa aşağıdaki kişileri tutmayı görevinde tercih eder:

şehit ailesi üyelerini;

savaş katılımcılarını;

askerlerin ve subayların karısını (kocasını);

16 yaşın altında iki veya daha fazla çocuğu olanları;

o işletmedeki endüstriyel kaza veya meslek hastalığı sonucu engelli olmuş kişileri; <sup>[122]</sup>

özel zorunlu göçmen ve onların eşdeğeri olan kişi ve mülteci statüsü olan kişileri; <sup>[123]</sup>

toplu sözleşmelerde veya iş sözleşmelerinde öngörülen diğer kişileri.

## **Madde 79. İş sözleşmesinin feshinin yasak olduğu çalışanlar ve durumlar**



1. İşveren tarafından:

hamile, üç yaş altında çocuğu olan kadınların, *üç yaş altı çocuğunu yalnız yetiştiren erkeklerin*; [124]

tek gelir kaynağı çalıştıkları işletme olan ve çocuklarını okul çağından önce kendi başlarına yetiştiren çalışanların;

geçici olarak çalışma yeteneğini kaybeden çalışanların;

*çalışanın diyabet veya multipl skleroz olması nedeniyle*; [125]

sendika örgütü veya herhangi bir siyasi partiye üye olma nedeni ile;

*Sağlığı kasıtlı olan 18 yaşın altındaki veya 1. dereceli engelliliği olan aile üyelerine sahip çalışanların*; [126]

Yıllık izinde, iş gezisinde olduğu gibi toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılma süresi içinde de işbu Kanunun 70. maddesinde belirtilen gerekçelerle çalışanların iş sözleşmesini feshetmek yasaktır.

2. Bu maddenin birinci bölümünde öngörülen hükümler, bu Yasanın 70. Maddesinin “a” fırcası ve 73. maddesi ile sona eren hallere uygulanmaz.

3. *İşletmenin tasfiyesi halleri dışında, süresi ne olursa olsun işveren, rehabilitasyon kurumu ve diğer rehabilitasyon birimlerinde tedavi gören engellilerle ve “Engelli olan kişilerin sahip olduğu haklarla ilgili” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun 24.1 maddesinde belirtilen işçi ile akdettiği iş sözleşmesini feshedemez*. [127]

## **Madde 80. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde varılan anlaşmalar** [128]

1. *Bu Kanunun 70. maddesinin b) ve d) firkalarında belirtilen gerekçelerle işveren tarafından sendikaya üye bir çalışanın iş sözleşmesi, işletmede faaliyet gösteren sendika örgütünün ön izni ile feshedilir*.

2. *Bir sendikaya üye olan bir çalışanın iş sözleşmesini bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen durumlardan herhangi birinde feshetmek isteyen bir işveren, gerekçeli yazılı bir beyanla bu işletmenin sendika teşkilatına başvurur. Sunuma ilgili kanıtlanma belgeleri eklenir. Sendika örgütü, bu bilirinin alındığı tarihten itibaren en geç on gün içinde işverene gerekçeli yazılı kararını sunmalıdır*. [129]

3. Bu maddenin birinci bölümünde belirtilen haller haricinde, işverenin inisiyatifiyle iş akdinin feshedilmesi halinde sendika örgütünün ön izni gerekmemektedir..

## **12.Kısım**

### **İş sözleşmelerinin akdedilmesi, şartlarını değiştirme ve feshetme kuralları**

#### **Madde 81. İş sözleşmelerinin akdedilmesinin resmileştirilmesi**

1. Yazım işini düzenlemek için, gerekirse, yapılan iş sözleşmesi, yürürlüğe girdikten sonra işverenin takdirine bağlı olarak işverenin emri (onay, kararı) ile resmileştirilebilir.

2. Bu Yasa ile belirlenen prosedüre uygun olarak yazılı bir iş sözleşmesi imzalamadan işverenin bir emri (kararname, karar) ile bir istihdam ilişkisinin resmileştirilmesi yasaktır.

#### **Madde 82. Başka işe transfer olunma ve bununla ilgili diğer durumların resmileştirilmesi**

Bu Kanunda öngörülen durumlarda, görev sorumluluklarının, çalışma ortamının ve koşullarının değiştirilmesi ve ikame esasına göre iş sözleşmesinin akdedilmesi, işverenin ilgili emri (kararnamesi, kararı) ile resmileştirilebilir. Bu durumda, iş sözleşmesini imzalama ve değiştirme kurallarına uyulmalıdır.

#### **Madde 83. İş sözleşmesinin feshini resmileştirme prosedürü**

1.İşçiyle yapılan iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, feshinin resmileştirilmesine ilişkin bu bölümde belirtilen kurallardan farklı olan başka kaideler öngörülmemişse, o zaman ister işçi, isterse işveren tarafından ve isterse tarafların iradesi dışında olan durumlarda bu Kanunun 68, 69, 70, 73 74 ve 75. maddelerde belirlenmiş gerekçelere ve kurallara göre iş sözleşmesinin feshi, işverenin gerekçeli bir emri (kararname, karar) ile resmileştirilmelidir.

2. İşverenin iş sözleşmesini feshetme emri (emir, karar) kendisi tarafından imzalanmalı ve işletmenin mührü tarafından onaylanmalıdır. Bu emrin bir nüshası, çalışanın istihdam kayıt defteri ve işverenin kesin hesabı (çalışana kullanılmayan izin tazminatı, ücretler ve diğer ödemeler) ile birlikte son iş gününde çalışana verilmelidir.

#### **Madde 84. İş sözleşmesini feshetme emrinin içeriği**

1. İş sözleşmesinin feshine ilişkin işverenin emri (kararname, karar) içeriğinde aşağıdaki bilgiler belirtilecektir:

İşletmenin adı, yasal adresi, kararın seri numarası (kararname, karar), tarih ve onu imzalayan işverenin adı, baba adı ve soyadı;

Çalışanın adı, baba adı ve soyadı;

Çalışanın iş sözleşmesi kapsamındaki pozisyonunun (görevinin) adı;

İş sözleşmesinin feshi gerekçeleri;

Bu Kanunun iş sözleşmesinin bu temelde feshedilmesini öngören ilgili madde, kısım ve fıkrası;

İş sözleşmesinin sona erdiği gün, ay ve yıl;

İş sözleşmesinin feshine ilişkin bir emrin (kararnamenin, kararın) verilmesine temel teşkil eden resmi belgeler.

2. Bu maddenin birinci bölümde verilen bilgilerden her hangi birini veya daha fazlasını belirtmeyen bir emir (kararname, karar) iş uyuşmazlığını çözen mahkeme tarafından geçersiz sayılabilir.

3. İş sözleşmesinin feshine ilişkin işverenin emri (kararname, karar) sadece bu maddenin 1. bölümünde belirtilen bilgileri içeren basit bir şekilde, ayrıca normatif yasal düzenlemelere uygun bir biçimde - tanımlayıcı (giriş) bölümden ve kararın bu bilgileri gösteren bölümünden oluşan biçimde de düzenlenebilir.

#### **Madde 85. İş sözleşmelerinin belgelendirilmesinin kayda alınması şekli**

1. İşveren, iş sözleşmelerinin, bunlara yapılan değişikliklerin, bu sözleşmelerle bağlantılı olarak verilen emirlerin (kararnameler, kararlar) ve diğer emirlerin (kararnamelerin, kararların) özel bir kitapta (defterde) veya özel bir bilgisayar programında kayıtlarını tutmalıdır. Kayıt bilgisayar tarafından tutulmuyorsa, kayıt defteri sayfalandırılmalı, ciltlenmeli ve kitabın son sayfasındaki ipin düğümüne şirket mührü ile damga basılmalıdır.

2. İşveren, kayıt defterini özel bir muhasebe belgesi olarak saklamalı ve girişler o deftere dikkatlice kaydedilmelidir. Kitaptaki notların karartılmasına, bozulmasına, yırtılmasına veya değiştirilmesine izin verilmez.

3. Bu maddede belirtilen belgelerinin kaydı ve muhasebesi bilgisayar programları ile veya manuel olarak yapılırken işveren tarafından kayda alınmış belgelerin korunması sağlanmalıdır.

#### **Madde 86. İş sözleşmelerine ve emirlerine uyulmasının sağlanması**

1. İşveren, yapılan iş sözleşmelerini, yapılan değişiklikleri, emirleri (kararnameleri, kararları) beş yıl süreyle saklamakla yükümlüdür, imha edilmesine, kaybolmasına, zarar görmesine izin verilmez.

2. İşletmenin tasfiye edilmesi halinde, işveren tarafından muhafaza edilen iş sözleşmeleri, oluşturulan usule uygun olarak ilgili devlet arşivine teslim edilir. İşletmenin yeniden düzenlenmesi veya mülkiyetin değişmesi durumunda, bu sözleşmeler yeni işverene devredilir.

3. İş sözleşmesinin feshine ilişkin emrin aslının (kararname, karar) işveren tarafından iş sözleşmesinin korunmasına ilişkin bu maddenin birinci bölümünde belirtilen şekil ve süre içinde muhafazası sağlanmalıdır.

#### **Madde 87. Çalışanların görev fonksiyonları ile ilgili ödemeler hakkındaki hesap belgeleri**

1. Çalışanın görev fonksiyonlarına ilişkin belge, istihdam sicil defteri olarak kabul edilir. Çalışanın emek faaliyetine ilişkin belge, hizmet süresine ilişkin notlar - gün, ay, yıl, mesleği (görevi), işten çıkarılma nedenleri, gün, ay ve yılını içerecektir.

*Aile çiftliği üyelerinin emek faaliyetlerini ve hizmet sürelerini onaylayan bir belge, belediyeler tarafından verilen belge olarak kabul edilir.* <sup>[130]</sup>

2. İşveren, işlerinde 5 günden fazla çalışan tüm çalışanların istihdam kayıt defterine, başka bir kalıcı işe geçiş, iş sözleşmesinin feshi ile ilgili notları yazmalıdır.

3. İşten ayrılan çalışanlara istihdam kayıt defteri, iş sözleşmesi feshedildiği gün (sonuncu iş günü) verilir.

4. Çalışanların istihdam kayıt defterinin yapısı ve onun düzenlenmesi şekli ilgili yönetim birimi tarafından onaylanır.

5. İşveren tarafından bu Kanunun 173. maddesinde öngörülen prosedüre uygun şekilde çalışanların maaşlarının ve diğer ödemelerinin ödenmesi ve kaydedilmesi için bir muhasebe belgesi (defter, sayfa, makbuz) düzenleyecek.

6. *Yurtdışında çalışmış Azerbaycan Cumhuriyeti vatandaşının istihdam kayıt defterinde onun yabancı ülkedeki iş faaliyeti ile ilgili kayıtlar yabancı işverenle yapılan iş sözleşmesi ve zorunlu devlet sigortasının uygulandığını teyit eden bir belge temelinde ilgili yürütme makamı tarafından yapılır ve onaylanır.* <sup>[131]</sup>

7. *İkame iş faaliyeti ile ilgili istihdam kayıt defterindeki bilgiler, ikameli iş sözleşmesinin bir nüshası esas alınarak çalışanın talebi üzerine ana iş yerinde yapılır.* <sup>[132]</sup>

#### **Madde 88. Çalışana belge, referans verme ve başka yerlere gönderme koşulları**

1. İşveren, çalışanın başvurusuna dayanarak, pozisyonunu (görevini), ilgili döneme ait kazancını, arşiv bilgilerini, kişisel belgelerin onaylı kopyalarını, ayrıca profesyonelliğini, iş seviyesini ve diğer kişisel özelliklerini açıklayan bir referans mektubu vermekle yükümlüdür.

2. İşveren, çalışanın kimliği veya çalışmasına ilişkin bilgileri başka bir işverene veya ilgili makamlara ve başka yerlere sadece bunların yazılı talebi ve çalışanın onayı ile gönderebilir. Çalışanla ilgili düzenlenen referans mektubunun, teminatın, çalışanın kişisel belgelerini, onların kopyalarını ve diğer belgelerini, işçiyi içeriği ile tanıştırmadan başka bir yere göndermesine izin verilmez. Çalışanı olumlu içerikli referans mektubu ve garanti ile tanıştırmadan başka bir yere göndermelerine izin verilir. Bu durumda işveren, çalışana belgelerin nereye gönderildiğini bildirmelidir.

### **4. Bölüm**

#### **Çalışma saatleri**

##### **13.Kısım**

#### **Çalışma saatleri türleri ve düzenlemesi kuralları**

#### **Madde 89. Tam çalışma zamanı ve süresi**

1. Tam çalışma zamanı — süresi bu Kanunda öngörülmüş haftalık ve günlük çalışma saatleri içinde çalışanların görevlerini yerine getirmeleri için belirlenen zamandır.
2. Normal günlük çalışma saatlerinin süresi sekiz saati geçemez.
3. Normal günlük çalışma saatlerine karşılık gelen haftalık normal çalışma saatlerinin süresi 40 saati geçemez.

## **Madde 90. Haftalık tam çalışma saatlerinin belirlenmesi**

1. Kural olarak, iki gün izinli beş günlük çalışma haftası oluşturulur.
2. Üretimin, işin, hizmetin ve çalışma koşullarının niteliğine bağlı olarak, işveren veya ilgili yürütme makamı tam çalışma haftası içinde altı günlük bir çalışma haftası oluşturabilir.
3. Altı günlük bir çalışma haftasında, günlük çalışma süresi haftalık norm 40 saat olduğunda 7 saati, haftalık norm 36 saat olduğunda 6 saati ve haftalık norm 24 saat olduğunda 4 saati geçemez.

## **Madde 91. Azaltılmış çalışma saatleri**

1. Çalışanların farklı çalışan kategorileri, yaşları, sağlıkları, çalışma koşulları, iş fonksiyonunun özellikleri ve diğer koşullar dikkate alınarak bu Kanun ve ilgili normatif yasal düzenlemelerin yanı sıra iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi hükümleri ile belirlenebilir. ve kısaltılmış çalışma saatleri belirlenebilir.

2. Azaltılmış çalışma saatleri süresi 16 yaşın altındaki çalışanlar için haftada 24 saatten, 16-18 yaşları arasındaki çalışanlar ve 1. ve 2. *derece engelli* olan çalışanlar için, ayrıca hamile kadınlar ve 1,5 yaşından küçük çocuğu olan ve 3 yaşın altındaki çocuğunu yalnız yetiştiren ebeveynler için 36 saatten fazla olmamalıdır.<sup>[133]</sup>

## **Madde 92. Tehlikeli koşullarda çalışanlar için azaltılmış çalışma saatleri**

1. Çalışma koşullarının fiziksel, kimyasal, biyolojik ve insan sağlığına zararlı diğer ağır üretim faktörlerinin olduğu çalışma koşullu üretimlerde, mesleklerde ve pozisyonlarda çalışanlara haftada 36 saati geçmemek üzere azaltılmış çalışma saatleri sağlanacaktır. Bu üretimlerin, mesleklerin ve pozisyonların listesi ilgili yürütme otoritesi tarafından onaylanır.

2. Zararlı çalışma koşullarına sahip işlerin listesi ve bu tür işleri yapan işçiler için azaltılmış çalışma saatleri, toplu sözleşmelerle ve bu tür sözleşmelerin olmaması halinde, işveren ile sendika arasındaki istişarelerden sonra, bu maddenin birinci bölümündeki liste dikkate alınarak belirlenir.

## **Madde 93. Özellikli işlerde çalışan işçiler için azaltılmış çalışma saatleri**

Yüksek hassasiyet, kaygı, zihinsel, fiziksel ve sinirsel gerginliğin yüksek olduğu işyerlerinde ve ayrıca insan sağlığını olumsuz etkileyen diğer faktörlerle iş yerlerinde (doktorlar, öğretmenler, elektroteknik cihazlar, aparatlar ve kanunla sağlanan diğer işyerleri), haftada 36 saatten fazla olmamak koşuluyla azaltılmış çalışma saatleri belirlenir. Bu işler için mesleklerin ve pozisyonların listesi, belirli çalışma saatleri belirtilmekle ilgili yürütme makamı tarafından onaylanır.

## **Madde 94. Eksik çalışma saatleri**

1. Bir iş sözleşmesi imzalarken, ayrıca iş ilişkileri sürecinde, çalışanın ve işverenin karşılıklı rızasıyla, yarı zamanlı çalışma - yarı zamanlı çalışma günü veya yarı zamanlı çalışma haftası oluşturulabilir.

2. Yarı zamanlı çalışmanın süresi ve geçerlilik süresi - ay, yıl - tarafların anlaşmasıyla belirlenir.

3. Çalışanın sağlık ve fizyolojik durumu (hamilelik, sakatlık, ayrıca *18 yaşın altındaki engellilik dahil*) ve kronik hastalığı olan bir çocuğun ve başka bir aile üyesinin sağlığı, ilgili tıbbi görüş yarı zamanlı çalışmayı gerektiriyorsa ve bunun yanı sıra on dört yaşından küçük *veya engelli çocuğu* olan kadınlar için, dilekçeleri ile işveren yarı zamanlı çalışmayı (çalışma günü veya çalışma haftası) belirtmelidir.<sup>[134]</sup>

4. Yarı zamanlı çalışma, görev fonksiyonlarını yerine getirmek için harcanan zamanla orantılı olarak veya tarafların karşılıklı mutabakatı ile belirlenir.

5. Görevini yarı zamanlı yapan çalışanlar Bu Kanun veya iş sözleşmesi ile belirlenen işçi haklarının herhangi bir şekilde kısıtlanması kabul edilemez.

## Çalışma zamanı düzeni ve fazla mesainin düzenlenmesi kaideleri

### Madde 95. Çalışma zamanı düzeni

1. Çalışma zamanı modu kuralları - günlük çalışma saatlerinin süresi, onun başlanması ve bitişi, işte molaların zamanı ve süresi, günlük vardiya sayısı, vardiya belgeleri ve bunların hazırlanması, bir vardiyadan diğerine geçiş, çalışma saatlerinin toplu muhasebesi, kullanılan iş günlerinin tatil günleriyle değiştirilmesi (yedek günün verilmesi) kuralları ile haftalık çalışma günü sayısı, kurum içi disiplin kuralları veya iş sözleşmeleri, toplu sözleşme ile belirlenir.

2. Çalışma saatleri düzeni ve onu belirleyen kurallar, bu Kanun ve diğer normatif yasal düzenlemeler ile belirlenen çalışma saatleri süresine uygun olarak işverenin emri (kararname, karar) ile onaylanır. Çalışanlar bu kurallarla tanıştırılmalıdırlar. Bu kuralların çalışma programını düzenleyen ana bölümleri genişletilmiş olarak tüm çalışanların her gün görebileceği bir yere asılmalıdır.

3. Toplamda 50'ye kadar çalışanı bulunan sanayi, ulaşım, inşaat, ticaret ve diğer hizmet işletmelerinde çalışanların bu Kanunla belirlenen çalışma, sosyal ve ekonomik hakları kısıtlamamak kaydıyla İşveren bu maddede belirlenen kurallardan farklı olan çalışma saatleri kurallarını belirleyebilir.

### Madde 96. Çalışma süresinin toplu olarak hesaplanması

1. Kayıt (hesaplama) döneminde çalışma süresi mevzuatın belirlediği çalışma saati sayısını aşmaması koşuluyla çalışma saatlerinin toplam hesaplanması uygulanabilir. Bu durumda kayıt (hesaplama) süresi bir yıldan fazla ve günlük çalışma (vardiya) süresi ise 12 saatten fazla olamaz.

2. Çalışma süresinin toplu olarak uygulanması şekli toplu sözleşme ile işletmedeki çalışma saatlerinin şeklini belirleyen kurallar veya bir iş sözleşmesi ile düzenlenir.

3. *Her yılın Aralık ayı sonuna kadar, bir sonraki yıla ait normal çalışma saatleri ile üretim takvimi ve çalışma saati normu ilgili yürütme makamı tarafından belirlenir.*<sup>[135]</sup>

### Madde 97. Gece çalışma süresi

1. Saat 22:00 - 06:00 arasındaki süre gece olarak kabul edilir.

2. *İlgili yürütme otoritesi tarafından belirlenen çalışma koşulları zor ve tehlikeli olan işyerlerinde ve özel işlerde çalışanların günlük çalışma saatlerinin en az yarısı gece vaktine düştüğünde, çalışma süresinin geceye denk gelen kısmı bir saat azaltılır.*<sup>[136]</sup>

### Madde 98. Gece çalışmasına izin verilmeyen çalışanlar

1. Geceleri yapılan işlere hamile ve üç yaşın altında çocukları olan kadınlar ve on sekiz yaşın altındaki çalışanların katılmalarına izin verilmemektedir.

2. *Engelli çalışanlar, geceleri yapılan işlere yalnızca yazılı onların yazılı onayları ve ilgili yürütme makamı tarafından belirlenen birimin (kurumun) görüşü dikkate alınarak dahil edilebilir.*<sup>[137]</sup>

### Madde 99. Fazla mesai

1. Fazla mesai —işverenin emri (kararnamesi, kararı) ve çalışanın rızası ile görev fonksiyonunun belirlenen iş gününü aşan bir süre için yapılması anlaşılır.

2. Doğal afetler, endüstriyel kazalar ve diğer olağanüstü halleri önlemek, sonuçlarını ortadan kaldırmak, *sıkıyönetim rejimini sağlamak* ve aynı zamanda çabuk bozulan mal kaybını önlemek için, çalışan bu Kanun ile belirlenen kurallara uygun olarak fazla mesai yapılmasına izin verilebilir.<sup>[138]</sup>

3. Özellikle ağır ve tehlikeli alanlarda çalışan ve bu Kanunda belirtilen diğer durumlarda fazla mesai yapılmasına izin verilmeyecektir.

4. Zor ve zararlı çalışma koşullarının olduğu bölgelerde, tüm iş günü (vardiya) boyunca fazla mesai süresi 2 saati geçemez.

5. Fazla mesai yapan çalışanlar için işveren, bu Kanunun "İş Güvenliği" bölümünde öngörülen normlara uygun üretim ve sosyal koşullar oluşturmalı ve iş güvenliğini sağlamalıdır.

#### **Madde 100. Fazla mesai sınırı**

1. Her çalışan, birbirini izleyen iki iş günü içinde dört saatten fazla, çalışma koşullarının zor ve zararlı olduğu işyerlerinde ise iki saatten fazla çalıştırılmaz.

#### **Madde 101. Fazla mesai için istisnai durumlar**

1. Fazla mesai çalışmalarına yalnızca aşağıdaki istisnai durumlarda izin verilir:

a) Devletin güvenliğini sağlamak, ayrıca doğal afetleri, endüstriyel kazaları önlemek veya sonuçlarını ortadan kaldırmak için gerekli en önemli işlerin yapılmasına;

b) su, gaz ve elektrik temini, ısıtma, kanalizasyon, iletişim ve diğer hizmetlerdeki işlerin, hizmetlerin aksamasına yol açan öngörülemeyen olayların sonuçlarını ortadan kaldırmak için gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak amacıyla;

c) başlanmış ve teknik üretim koşulları nedeniyle iş günü sonuna kadar tamamlanamayan işin askıya alınması, ekipman, mal ve teçhizatın geri dönüşü olmayan hasarlar, arıza tehlikesi olması durumunda işin tamamlanması gerektiğinde;

ç) çalışanların çoğunluğunun işinin askıya alınmasına neden olan hatalı mekanizmaların ve tesislerin onarımı ve restorasyonu ile ilgili çalışmaların yapılması gerektiğinde;

d) başkasının görevinde çalışan çalışanın iş yerinde bulunmaması nedeniyle işe ara verilmesi mümkün değilse;

2. İşveren, iş yerinde olmayan çalışanın yerine başka bir çalışanın atanmasını, ayrıca bu maddede öngörülen istisnai durumlarda çalışanların fazla mesai çalışmalarına dahil olmaları nedenlerini zamanında ortadan kaldırmak için gerekli tüm önlemleri almak zorundadır.

#### **Madde 102. Çalışma saatinin hesaplanması**

1. İşveren, hemen hemen her çalışanın çalışma saatleri ve fazla mesai saatlerinin doğru ve düzgün kayıtlarını tutmakla yükümlüdür.

2. Çalışma saatlerinin kayıtlarının tutulma şekli ve prosedürü işveren tarafından belirlenecektir.

### **5.Bölüm**

#### **Dinlenme zamanı ve çalışanların yıllık izin hakları**

### **15.Kısım**

#### **Dinlenme zamanı**

#### **Madde 103. Dinlenme zamanı ve yemek arası (mola)**

1. Çalışma günü (vardiya) boyunca, çalışanlara dinlenmeleri ve yemek yemeleri için ara verilmelidir.

2. Molanın zamanı ve süresi iş disiplin kuralları, vardiya programları veya iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi ile belirlenir.

3. Çalışma koşullarının doğası gereği molanın zaman ve süresini belirlemek mümkün değilse, işveren çalışanın öğle yemeği yemesi için gereken koşulları yaratmalıdır.

4. Çalışanın bir iş günü ile bir sonraki gün arasında en az 12 saat günlük dinlenme zamanı olmalıdır. Normal çalışma saatlerinde, çalışanların dinlenme süreleri ilgili vardiya programlarına göre düzenlenir.

5. Dinlenme ve öğle yemeği molalarının süreleri çalışma saatlerine dahil değildir. Dinlenme ve öğle yemeği molaları, çalışan tarafından kendi takdirine bağlı olarak kullanılabilir.

#### **Madde 104. Tatil günleri**

1. Her çalışana hafta sonu tatili günlerinden yararlanma fırsatı sağlanmalıdır. Haftalık izin günlerinin sayısı beş günlük çalışma haftasında iki gün ve altı günlük çalışma haftasında bir gün olmalıdır. <sup>[139]</sup>

2. Çalışma saatlerinin konsolide kayıt sırasında, tatil günleri sendika örgütü ile mutabakatı sağlanmış vardiya planına uygun olarak verilmektedir. Sendika örgütünün bulunmadığı işyerlerinde bu kural iş sözleşmesi ile düzenlenir.

3. Her seferinde ücretsiz olarak kan veya kan bileşenlerini bağışlayan bağışçılara ortalama maaşla ek bir gün izin verilir. Bu izin günü, çalışanın talebi üzerine yıllık iznine eklenebilir veya yılın herhangi bir zamanında kullanılabilir. <sup>[140]</sup>

#### **Madde 105. Bayram günleri <sup>[141]</sup>**

1. Azerbaycan Cumhuriyeti bayramları aşağıdaki gibidir:

Yılbaşı tatili (1 ve 2 Ocak);

Kadınlar Günü (8 Mart);

Faşizme Karşı Zafer Bayramı (9 Mayıs);

Cumhuriyet Bayramı (28 Mayıs);

Azerbaycan Halkının Ulusal Kurtuluş Günü (15 Haziran);

Azerbaycan Cumhuriyeti Silahlı Kuvvetleri Günü (26 Haziran);

Devlet Bağımsızlık Günü (18 Ekim);

Zafer Bayramı (8 Kasım); <sup>[142]</sup>

Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Bayrak Günü (9 Kasım); <sup>[143]</sup>

Anayasa Günü (12 Kasım);

Ulusal Uyanış Günü (17 Kasım);

Dünya Azerbaycanlıları Dayanışma Günü (31 Aralık);

Nevruz bayramı - beş gün;

Kurban bayramı - iki gün;

Ramazan bayramı - iki gün.

2. Yılbaşı tatili, Kadınlar günü, Faşizme karşı Zafer Bayramı, Cumhuriyet Bayramı, Azerbaycan Halkının Ulusal Kurtuluş Günü, Azerbaycan Cumhuriyeti Silahlı Kuvvetleri Günü, Zafer Bayramı, Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Bayrak Günü, Dünya Azerbaycanlıları Dayanışma Günü, Nevruz bayramı, Kurban bayramı, Ramazan bayramı günleri iş günü olarak kabul edilmez. <sup>[144]</sup>

3. Çalışanların çalışmayan tatillerde çalıştırılmasına sadece bu Kurallarda belirtilen istisnai durumlarda izin verilebilir.

4. Nevruz bayramı, Kurban bayramı, Ramazan bayramının yapılacağı günler sonraki yıl için Aralık ayının sonuna kadar ilgili yürütme makamı tarafından belirlenir ve kamuya duyurulur.

5. Hafta sonları ile mesai dışı günlerin çakışması halinde, izin günü tatilin hemen ardından iş gününe aktarılır.

6. Kurban Bayramı ve Ramazan bayramları başka bir çalışma günü olmayan güne denk geldiğinde, bir sonraki iş günü bir izin günü olarak kabul edilir.

7. Bayram ve hafta sonlarının birbirinin önüne veya arkasına gelmesi halinde çalışma ve dinlenme günlerinin devamlılığını sağlamak üzere ilgili icra biriminin kararı ile iş yeri veya dinlenme yeri değiştirilebilir.

#### **Madde 105-1. Oy kullanma günü <sup>[145]</sup>**

Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi milletvekilleri, Azerbaycan Cumhurbaşkanı, Azerbaycan Cumhuriyeti belediye mensuplarının seçimleri ve referandumda oy verme günü,

seçimlerin (referandum) yapıldığı bölgedeki iş günü sayılmaz. Oy verme günü mevzuata göre belirlenir.

## **Madde 106. Ulusal Yas Günü**

Azerbaycan'ın bağımsızlığı ve toprak bütünlüğü için şehit düşen şehitlerin anma günü olan 20 Ocak, her yıl ulusal yas günüdür. Bugün bir iş günü olarak kabul edilmiyor.

### ***Madde 106-1. Azərbaycan Cumhuriyeti Anım Günü***<sup>[146]</sup>

*Azərbaycan Cumhuriyyətinin işğal altındaki topraklarının kurtuluşu üçün şəhit düşən Şəhitləri Anma Günü hər yıl 27 Eylül Azərbaycan Cumhuriyyətində Anma Günüdür.*

## **Madde 107. Çalışanların izin günlerinde, oy kullanma, mesai dışı tatillerde ve ulusal yas günlerinde çalıştırılmasının kabul edilemezliği**

Bu Kanunun 101. Maddenin "a" ve "b" paragraflarında öngörölmüş istisnai durumlar haricinde, kesintisiz üretim, ticaret, yemek, iletişim, ulaşım ve diğer hizmet işletmeleri dışında, çalışanların tatillerde, *oy kullanma günlerinde, mesai dışı günlerde*, bayramlarda ve ulusal yas günlerinde çalıştırılmasına izin verilmez. <sup>[147]</sup>

## ***Madde 108. İzin, oy kullanma, iş günü sayılmayan bayram günleri ve ulusal yas günü öncesi günlerde çalışma gününün süresi*** <sup>[148]</sup>

1. *Bu Kanunun 91, 92. ve 93.maddelerinde öngörölen durumlar hariç, diğer işyerlerinde oy kullanma, bu Kanunun 105.maddesinde belirtilen iş günü sayılmayan bayram günleri ve ulusal yas gününden önceki çalışma günü süresi, haftalık çalışma günü sayısına bakılmaksızın bir saat azaltılır.* <sup>[149]</sup>

2. Altı günlük çalışma haftası olan işletmelerde, ertesi gün hemen izin günü olan iş günü süresi 6 saati geçemez.

## ***Madde 109. Dinlenme, oy kullanma, mesai dışı tatiller ve ulusal yas günlerinde çalıştırılan çalışanların ücretleri*** <sup>[150]</sup>

*Bu Kanunun 107. maddesi ile izin verilen istisnai durumlarda, dinlenme, oy kullanma, mesai dışı tatil günleri ve ulusal yas günlerinde görev alan çalışanların çalışmaları, 164.madde uyarınca ödenir.*

## **16.Kısım**

### **İzin alma hakkı ve onun sağlanması**

#### **Madde 110. Çalışanların yıllık izin hakları**

1. Çalışanlar, pozisyonları (görevleri), çalışma koşulları ve iş sözleşmesinin süresine bakılmaksızın bu Kanun ile belirlenen izinden yararlanma hakkına sahip olacaklardır.

2. Ek bir işyerinde yarı zamanlı olarak çalışan personeller de bu Kurallar tarafından belirlenen izni kullanma hakkına sahip olacaktır.

3. Çalışanların bu Kanun ile belirlenmiş yıllık izin hakkı ve kullanım kuralları kısıtlanamaz.

#### **Madde 111. İzin kullanırken çalışanlar için yasal garantiler**

1. İzin süresince, çalışanın iş yeri, görevi (pozisyonu) ve bu Kanunda öngörölen hallerde ortalama maaşı korunur, ayrıca işverenin inisiyatifiyle iş sözleşmesinin ihlali ve **çalışanın disiplin**



sorumluluğuna getirilmesine izin verilmez. Bu süre, çalışanın hizmet süresinin yanı sıra uzmanlık alanındaki hizmet süresine de dahil edilir.

2. İş sözleşmesinde, toplu sözleşmelerde izinli çalışanlar için ek garantilerin sağlanması öngörülebilir.

### **Madde 112. İzin türleri**

1. Çalışanların ayrılma hakkı aşağıdaki izin türleri ile sağlanır:
  - a) Temel ve ek izinden oluşan çalışma izni;
  - b) *Sosyal izin*; <sup>[151]</sup>
  - c) Eğitime devam etmek ve bilimsel yaratıcılıkla uğraşmak için verilen eğitim ve yaratıcılık izni;
  - d) Ücretsiz izin.
2. İş sözleşmesinde, diğer izin türleri toplu sözleşmelerde sağlanabilir.

### **Madde 113. Çalışma izni ve onun verildiği çalışma yılı**

1. Çalışma izni — çalışanın normal istirahati, çalışma gücünün yeniden sağlanması, sağlığın korunması ve güçlendirilmesi için işten ayrıldıktan sonra kendi takdirine bağlı olarak kullandığı süreyi bu Kanunda öngörülenden daha az olmamak kaydıyla bir dinlenme süresidir. İzin süresi takvim günleri olarak hesaplanır.

2. Çalışma izni, ilgili görevin (pozisyonun) işlevini yerine getiren çalışanlara verilen yıllık ana izin ile üretimin, işin niteliğine, hizmet süresine bağlı olarak çocuklu kadınlara verilen ek izinden oluşmakla ister birlikte, isterse de ayrı – ayrı verilebilir.

3. Çalışma izni ilgili çalışma yılı için yıllık olarak verilir. Bir çalışma yılı, çalışanın işe alındığı gün başlar ve ertesi yılın aynı günü biter. Bir çalışanın izin başvurusu sırasında çalışma yılı başlamamışsa, o zaman kendisine çalışma yılının başından sonra izin verilebilir. Yılda sadece bir yıllık izin verilebilir. Bir çalışan, bir takvim yılı içinde iki yıllık izin hakkına sahipse, izni o takvim yılında birlikte veya ayrı - ayrı iki çalışma yılı için kullanabilir.

## **17.Kısım**

### **İzin süreleri**

#### **Madde 114. Temel izin ve süreleri**

1. Temel izin – çalışanın iş sözleşmesinde belirtilen mesleğe (pozisyona) göre asgari süresi, bu maddenin ikinci ve üçüncü bölümlerinde öngörülen izindir.

2. Çalışanlara en az 21 takvim günü ücretli izin verilmelidir.

3. Aşağıdaki çalışanlara 30 takvim günü süreyle ücretli temel izin verilmelidir:

- a) Tarımsal ürünlerin üretimi ile uğraşan işçilere;
- b) Sorumlu pozisyonlarda (pozisyonun sorumluluğu, işin özellikleri dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir) *bulunan* devlet memurlarına, işletme yöneticilerine ve uzmanlarına; <sup>[152]</sup>
- c) *Özel* eğitim kurumları hariç, *eğitim kurumunda* pedagojik görevi olmayan yöneticiler ve idari-eğitim personeli ile okul dışındaki çocuk kurumlarının başkanlarına; <sup>[153]</sup>
- ç) *eğitim* kurumlarının metodistlerine, baş ustalarına, üretim eğitimi ustalarına, öğretmenlerine, kütüphanecilerine, laboratuvar asistanlarına, atölye yöneticilerine, dadılara, hemşirelere, vardiya çalışanlarına, işletmelerin sanat yönetmenlerine; <sup>[154]</sup>

d) akademik derecesi olmayan bilimsel çalışanlara;

e) doktorlar, hemşireler ve eczacılara.

4. Yarı zamanlı (yarı zamanlı veya yarı zamanlı) çalışanlara, yaptıkları veya çalıştıkları pozisyona bağlı olarak, tam zamanlı çalışanlar için çalışma izni verilir.

5. *Mevsimlik işçiler genellikle sezon sonunda en az iki takvim günü izin alma hakkına sahiptir.* <sup>[155]</sup>

6. *İzin süresi içinde iş günü sayılmayan bayram günleri, iznin takvim günlerine dahil edilmez ve ödenmez.* <sup>[156]</sup>

#### **Madde 115. Çalışma koşullarına ve iş fonksiyonunun özelliklerine bağlı olarak ek izin süreleri**

1. Yeraltında çalışan, çalışma koşulları zararlı ve zor olan ve görevini yüksek hassasiyet, kaygı, zihinsel ve fiziksel stres ile ilişkilendirilen çalışanlara, çalışma koşullarına ve görevinin özelliklerine bağlı olarak ek izin verilir. Çalışma koşullarına ve görev fonksiyonunun özelliklerine bağlı olarak, ek izin süresi 6 takvim gününden az olmamalıdır.

2. Zararlı ve zorlu üretimler, meslekler ve ek izne hak kazanan pozisyonların listesi, ek izin süresinin de belirtilmesi ile ilgili yürütme otoritesi tarafından onaylanır.

#### **Madde 116. Hizmet süresi için ek izin verme şartları ve prosedürü**

1. Hizmet süresine bağlı olarak çalışanlara:

beş ila on yıllık iş tecrübesi durumunda - 2 takvim günü;

on ila on beş yıllık iş tecrübesi durumunda - 4 takvim günü;

hizmet süresi on beş yıldan fazla ise - 6 takvim günü ek izin verilir.

2. Hizmet süresi için ek izin süresi, çalışanın işverenle iş sözleşmesi imzalayarak bir işletmede fiilen çalıştığı süreye göre belirlenir. Bu hizmet süresi, iş sözleşmesi kapsamındaki fiili çalışma süresi dışında **çalışanın** geçici olarak çalışma yeteneğini kaybettiği dönemleri ve bu Kanunun 179. maddesinde öngörülen durumlarda iş ve ortalama maaş korunan dönemleri de kapsar. KM2

3. Hizmet süresine göre, (ayrıca çalışma koşullarına göre) ek izinler bu Kanunun 118., 119., 120. ve 121. maddelerinde belirtilen çalışanlara verilmez.

#### **Madde 117. Çocuklu kadınlar için ek izin**

1. Ana ve ek izin süresine bakılmaksızın, 14 yaşın altında iki çocuğu olan kadınlara 2 takvim günü, bu yaşta üç veya daha fazla çocuğu olan, ayrıca *kısıtlı sağlık olanaklara sahip çocuğu olan* kadınlara ise 5 takvim günü ek izin verilir. <sup>[157]</sup>

2. Çocuklarını tek başına büyüten babaların yanı sıra çocukları evlat edinenlerin de bu maddenin ilk bölümünde öngörülen ek izin hakkı vardır.

3. Bu madde ile belirlenen ek izin hakkı, çocuklardan biri ilgili takvim yılının sonuna kadar 14 yaşına gelmiş olsa dahi devam eder.

4. Bu madde ile belirlenmiş ek izinler bu Kanunun 118, 119, 120. ve 121. Maddelerinde belirtilen çalışanlara verilmez.

#### **Madde 118. Pedagojik ve bilimsel faaliyetlerde bulunan çalışanlar için izin süreleri**

1. Aşağıdaki çalışanlara 56 takvim günü süreyle izin verilmelidir:

a) Yıllık normun üçte birinden az olmamak üzere pedagojik çalışmalarla uğraşan *eğitim* kurumlarının yöneticilerine, eğitimcilere, eğitmenlere, dernek başkanlarına ve müzik liderlerine, konser yöneticilerine, eşlikçilerine, koro şeflerine ve diğer müzik çalışanlarına; <sup>[158]</sup>

b) tüm uzman ve akademik unvanları olan öğretmenlere (koçluk öğretmenleri hariç);

c) çocuk dernekleri başkanlarına, mastıra öğrencilerine, pratik psikologlara, konuşma terapistlerine, sağırlara ders veren pedagoğlara;

ç) *eğitim kurumlarının eğitmenlerine (genel yatılı okullar, özel okullar ve özel yatılı okulların eğitmenleri hariç)* oditoryum eğitmenlerine, dernek başkanlarına, askeri liderlere, beden eğitimi başkanlarına; <sup>[159]</sup>

d) doğrudan pedagojik faaliyetlerle uğraşan sosyal koruma kuruluşları ve sağlık kuruluşlarının çalışanlarına;

e) *Bilimsel kurum ve kuruluşların, ayrıca yüksek öğretim kurumlarının* bilimsel araştırma bölümlerinin Bilim Doktoru derecesine sahip çalışanlarına, başkanlarına ve bilimsel işlerinden sorumlu yardımcılara, bilimsel katiplerine; <sup>[160]</sup>

ə) ilgili bilimsel konsey kararına dayanarak bağımsız bilimsel araştırma yapan araştırmacılara.  
2. Aşağıdaki çalışanlara 42 takvim günü içinde izin verilmelidir:

a) yetimhane, okul öncesi *eğitim kurumlarının yöneticilerine, eğitimcilerine, öğretmen-öğretmenlerine, metodistlere, konuşma patoloğlarına, konuşma terapistlerine, müzik yönetmenlerine, psikologlara;* <sup>[161]</sup>

b) metodik birim ve merkezlerin başkanlarına, metodologlarına ve öğretmenlerine;

c) *genel yatılı okullar, özel okullar ve özel yatılı okulların öğretmenlerine;* <sup>[162]</sup>

ç) okul dışı çocuk kurumlarının dernek başkanlarına, kitlesel çalışanlarına;

d) koçluk öğretmenlerine;

e) *bilimsel kurum ve kuruluşların, ayrıca yüksek eğitim kurumlarının* bilimsel araştırma birimlerinin *Felsefe Doktoru* akademik derecesi çalışanlara, amirlere ve onların bilimsel işlerden sorumlu yardımcılara, bilimsel katiplerine. <sup>[163]</sup>

#### **Madde 119. Fizyolojik niteliklerden dolayı çalışanların yıllık izin süreleri**

1. 16 yaşın altındaki çalışanlar en az 42 takvim günü, 16-18 yaşları arasındaki çalışanlar ise en az 35 takvim günü izin hakkına sahiptir.

2. Engelliliğin *derecesi*, nedeni ve süresine bakılmaksızın, çalışan ve *engelli olan, ayrıca sağlık olanakları kısıtlı olan 18 yaşın altındaki çalışanlara* 42 takvim gününden az olmamak üzere izin verilir. <sup>[164]</sup>

#### **Madde 120. Azerbaycan halkına özel hizmetleri olan çalışanların yıllık izin süresi**

Azerbaycan Cumhuriyetinin özgürlüğü, egemenliği ve toprak bütünlüğü uğruna yara alan çalışanlara (*yaralanmalar, travmalar, ezilmeler*), Azerbaycan Milli Kahramanlarına, Sovyetler Birliği Kahramanlarına, 1941-1945 savaşında *askeri operasyonlara katılmış, ayrıca askeri hizmetini yapmış, askeri operasyonlara katılmamış muvazaf askerlere*, İstiklal Nişanı ve Azerbaycan Cumhuriyetinin egemenliği ve toprak bütünlüğünün korunması ile ilgili diğer devlet ödülleri almış çalışanlara en az 46 takvim günü yıllık izin verilir. <sup>[165]</sup>

#### **Madde 121. Tiyatro - gösteri ve bunlara uygun diğer işletmelerin çalışanlarının yıllık izinleri**

Tiyatro - gösteri, televizyon, radyo ve sinematografik kurumların sanatsal ve sanatçı kadrolarına 42 takvim günü, sahnede direkt görev yapan çalışanlara ise 35 takvim günü izin verilir.

### **18.Kısım**

#### **Yaratıcı ve eğitici yıllık izinler**

#### **Madde 122. Yaratıcı izinleri ve onların süreleri**

1. İşveren ile istihdam ilişkisine ek olarak, ilgili bir doktora derecesi (ilave) almak için eğitimlerine devam eden çalışanlara, tezlerini tamamlamanın yanı sıra yazarlar için ders kitapları veya el kitapları yazmaları için ücretli yaratıcı izin verilebilir. <sup>[166]</sup>

2. *Felsefe Doktoru* akademik derecesi almak için tezini tamamlamak amacıyla iki takvim ayına kadar ve Bilimler Doktoru derecesi için tezi tamamlamak amacıyla üç takvim ayına kadar ücretli yaratıcı izin verilir. Bu yaratıcı izinler, çalışan tarafından ilgili bilimsel konsey kararına uygun olarak kendisine verilen belge esas alınarak kullanılır. <sup>[167]</sup>

3. İşe ek olarak *doktora (adjunct - askeriyede doktora yapmak) yapan çalışanlara (ayrıca doktorayı (adjunct) kazanmak için)* her eğitim yılı başına 30 takvim günü ücretli izin verilir. <sup>[168]</sup>

4. Ders kitapları veya derslerde okutulacak ek yardımcı kitapların yazımı ile uğraşan çalışanlara, ilgili yürütme makamının kararı ve belgesi esas alınarak 3 aya kadar ücretli yaratıcı izin verilebilir.

5. İlgili bilimsel konsey veya ilgili yürütme otoritesi, yaratıcı iznin süresi ve kullanımı işveren ile istişare içinde önceden belirlemelidir.

6. Yaratıcı izin sırasında ödenen maaş, çalışanın pozisyonu (mesleği) için belirlenen aylık maaş üzerinden hesaplanır..

### **Madde 123. Ücretli çalışma izinleri**

1. İşe ek olarak öğrenim gören çalışanlara aşağıdaki ücretli çalışma izni verilir.:

a) İlgili akademik dönemde derslere katılmak, laboratuvar çalışması yapmak, sınav ve testleri geçmek;

b) devlet sınavlarına girmek için;

c) bir diploma projesi hazırlamak ve savunmasını yapmak için.

2. Ücretli çalışma izni süresince çalışana, bu Kanununun 177.maddesinde belirtilen usule göre belirlenen ortalama ücret ödenir.

### **Madde 124. Öğrenim izni süreleri**

1. lağvedilmiştir.

2. lağvedilmiştir.<sup>[169]</sup>

3. *Yükseköğretim kurumlarının* ekstern eğitim bölümlerinde okuyan laboratuvar çalışması yaptıkları, sınav ve vize dönemlerinde her öğretim yılında birinci ve ikinci sınıflarda 30 takvim günü, kalan sınıfta 40 takvim günü, orta mesleki *öğretim kurumlarının* ekstern bölümlerinde öğrenim gören personele ise birinci ve ikinci sınıflarda 20 takvim günü, diğer sınıflarda 30 takvim günü izin verilir. <sup>[170]</sup>

4. Yüksek ve orta mesleki *öğretim kurumlarının* ekstern bölümlerinde öğrenim gören personele, devlet sınavlarında 30 takvim günü süre ile izin verilir. <sup>[171]</sup>

5. Tezin hazırlanması ve savunulması sırasında yükseköğretim kurumlarının ekstern bölümlerinde okuyan çalışanlara 4 takvim ayına kadar, ortaöğretim mesleki eğitim kurumlarının ekstern bölümlerinde okuyanlara 2 takvim ayına kadar izin verilir. <sup>[172]</sup>

6. Mesleki *eğitim kurumlarında* üretimden ayrılmadan okuyan çalışanlara, sınava hazırlanmaları ve girmeleri için akademik yılı başına 30 takvim günü izin verilir.<sup>[173]</sup>

7. *Genel eğitim kurumlarının* ekstern eğitim gruplarında öğrenim gören çalışanlara final sınavlarına girmeleri için 20 takvim günü izin verilir.

8. Bu maddede öngörülen izinler, eğitim kurumu tarafından verilen belge esas alınarak eğitim programlarında belirtilen süreler için kullanılabilir.

## **19.Kısım**

### **Sosyal izinler**

#### **Madde 125. Hamilelik ve doğum izinleri**

1. Hamilelik ve doğum sonrası dönemde çalışan kadınların 126 takvim günü (doğumdan 70 takvim günü önce ve doğumdan sonra 56 takvim günü) ücretli izin hakkı vardır. Doğum zor olmuşsa, iki veya daha fazla çocuk doğmuşsa, doğumdan sonra 70 takvim günü izin verilir.

2. Tarımsal üretimde çalışan kadınlara hamilelik ve doğum izni aşağıdaki şartlarla verilir:

a) Normal doğumda 140 takvim günü (doğumdan önce 70 takvim günü ve doğumdan sonra 70 takvim günü);

b) Zor doğum olursa 156 takvim günü (doğumdan 70 takvim günü önce ve doğumdan sonra 86 takvim günü);

c) İki veya daha fazla çocuğun doğulduğu doğum için 180 takvim günü (doğumdan 70 takvim günü önce ve doğumdan sonra 110 takvim günü) doğum izni verilir.

#### **Madde 126. Çocuk evlat edinen kadınların yıllık izin hakları**

İki aylıktan küçük çocuğu evlat edinen veya evlat edinmeden büyüten kadınlar, 56 günlük doğum sonrası sosyal izin ile 117. maddede öngörülen ek ücretli izin ve bu Kanunun 127. maddesinde öngörülen kısmen ücretli izin hakkına sahiptirler.

#### **Madde 127. Kısmen ücretli sosyal izin hakkı ve kullanım kuralları**

1. Çocuğa doğrudan bakan ebeveynlerden biri veya ailenin başka bir üyesi, çocuk üç yaşına gelene kadar çocuğun bakımı için kanunla belirlenen miktarda kısmen ücretli sosyal izin hakkına sahiptirler.

2. Çocuğa bakan bir çalışan, yazılı başvuru ile kısmen veya tamamen ücretli sosyal izin hakkını tam şekilde veya parça-parça kullanabilir.

### **20. Kısım**

#### **Ücretsiz izinler**

#### **Madde 128. Ücretsiz izinden yararlanma hakkı**

Bir çalışan, akrabalık borcunun yerine getirilmesi ile ilgili aile, ev ve diğer sosyal sorunları gecikmeksizin çözmek, eğitim almak, yaratıcı bilimsel çalışmalar yapmak ve ayrıca yaş ve fizyolojik niteliklerine göre işten ayrılmak için gerekliyse ücretsiz izin hakkına sahiptir.

#### **Madde 129. Ücretsiz izin türleri**

1. Ücretsiz izin, çalışanların talebi üzerine veya bu Kanunda belirtilen durumlarda tarafların karşılıklı rızası ile verilir. <sup>[174]</sup>

2. İşveren ve çalışanın karşılıklı mutabakatı ile ayrıca iş sözleşmesinde belirtilen şartlar dahil toplu sözleşmelerde öngörülen hallerde tarafların takdirine bağlı olarak çalışanlara *altı ayı geçmemek üzere* ücretsiz izin verilebilir. <sup>[175]</sup>

#### **Madde 130. Çalışanların talebi üzerine verilen ücretsiz izin süreleri**

Çalışanların talebi üzerine aşağıdaki hallerde ve dönemlerde *bir iş yılı* içinde ücretsiz izin verilir: <sup>[176]</sup>

a) tıbbi danışma komisyonunun görüşüne dayanarak kronik hastalıklı çocuğu olan bir ebeveynlerinden birine veya çocuğa doğrudan bakan ailenin başka bir üyesine - çocuk dört yaşına gelene kadar;

b) eşleri doğum izninde olan erkeklere - 14 takvim gününe kadar;

c) 16 yaşın altında çocukları olan kadınlara veya tek ebeveynlere, velilere, kayyumlara - 14 takvim gününe kadar;

ç) Engelliliğin derecesi ve nedeni ne olursa olsun *bir engele sahip olan, ayrıca 18 yaşın altındaki engelli çalışanlar dahil* - bir takvim ayına kadar; <sup>[177]</sup>

d) savaşta savaşıyor ve orduda yer alan kişilere - 14 takvim gününe kadar;

e) Azerbaycan Cumhuriyeti'nin toprak bütünlüğünü ve egemenliğini savunurken yaralanmış (*yaralanmış, travma geçirmiş, kontüzyon almış*) çalışanlar - 14 takvim gününe kadar; <sup>[178]</sup>

f) *İnsan immün yetmezlik virüsü ile yaşayan çocuk yetiştiren ve ayrıca 18 yaşın altındaki engelli çocuklara sahip ebeveynlere* — 14 takvim gününe kadar; <sup>[179]</sup>

g) Doktora (*askeri doktora*) eğitimi alan çalışanlara — 1 takvim ayına kadar; <sup>[180]</sup>

- h) Yüksek *eğitim* kurumlarında kuruma giriş sınavlarına kabul edilen çalışanlara— 14 takvim günü, orta mesleki eğitim kurumlarına giriş sınavlarına kabul edilen çalışanlara — 7 takvim günü;
- i) Buluşunun veya yararlı önerisinin çalıştığı kurum dışı ilk defa uygulandığı zaman buluş sahibine— 14 takvim gününe kadar;
- ı) hasta aile üyesine bakan akrabalarından birine - sağlık kuruluşunun görüşü ile 14 takvim gününe kadar;
- k) 18 yaşından küçük engelli çocukları olan çalışanlar için - 14 takvim gününe kadar;
- l) Çalışanların aile, ev ve diğer sosyal sorunları çözmesi için 7 takvim gününe kadar. <sup>[181]</sup>
- Azerbaycan Cumhuriyeti Seçim Kanununa göre tescil edilen adaya, ilgili seçim komisyonuna kayıt olduğu günden seçim sonuçlarının resmi olarak yayımlandığı güne kadar başvurusunda belirtilen süre boyunca ücretsiz izin verilir. <sup>[182]</sup>

## 21.Kısım

### İzne ayrılma hakkını kullanma kuralları

#### Madde 131. Yıllık izin verilmesi prosedürü

1. Bir çalışanın ilk *çalışma yılı için izin alma hakkı*, iş sözleşmesinin akdedildiği tarihten itibaren altı ay sonra oluşur. <sup>[183]</sup>
2. Altı aylık çalışmadan sonra, ilk çalışma yılının sonuna kadar çalışanın başvurusu ile işverenle kararlaştırılan zamanda izin verilebilir.
3. Bir çalışana, işveren ile karşılıklı anlaşma ile belirlenen bir zamanda, ikinci ve sonraki çalışma yılları için izin verilebilir.
4. İş sözleşmesinin imzalanma zamanına bakılmaksızın aşağıdaki çalışanlar, ilk çalışma yılı için izin alma hakkına sahiptir:
  - a) hamilelik ve doğum sırasında kadınlar için - sosyal izninden hemen önce veya sonra;
  - b) onsekiz yaşın altındaki çalışanların;
  - c) askerlikten terhis olduktan 3 ay sonra işe alınan çalışanların;
  - d) ana iş yerinde izinli çalışanların pozisyonunda çalışanların;
  - e) Askeri çalışanın karısının (kocasının);
  - f) eğitim kurumlarında öğrenim gören kişilerin – tez çalışmalarının veya sınavların olduğu dönemde, bitirme tezi savunması zamanı;
  - g) *engelli insanların*. <sup>[184]</sup>
5. Eğitim sürecine doğrudan dahil olan öğretmenlere, çalışma sürelerine bakılmaksızın, belirlenmiş kaide olarak okullarda yaz tatillerinde izin verilir.
6. Zararlı ve zor çalışma koşullarına sahip çalışanlara, ilgili üretim, meslek veya pozisyonda çalışma yılı içinde fiilen çalıştıkları süreyle orantılı olarak ek izin verilir. Çalışanın bu ek izin hakkı, bu işlerde en az altı ay üst üste çalıştığı zaman oluşur.

#### Madde 132. Yıllık izin hakkı verilen hizmet süresinin hesaplanmasında dikkate alınan ve dikkate alınmayan süreler

1. Çalışana izne ayrılma hakkı veren hizmet süresi, çalışanın fiilen çalıştığı zamanı ve sonraki dönemleri içerir:
  - a) Bu Kanunda öngörülen durumlarda iş yeri ve maaşının muhafaza edilmesi şartıyla çalışanın işten ayrılma süresi;
  - b) Yasadışı ve gerekçesiz işten çıkarılma veya başka bir işe transfer ile bağlantılı olarak işe alınan çalışanların zorunlu işten çıkarılma süresi;
  - c) Çalışma yeteneğini geçici kaybetme süresi;
  - ç) Soruşturma, ön soruşturma, savcılık ve adli makamların kanuna aykırı eylemleri sonucunda görevden alınan veya ihraç edilen ve bir iş (pozisyon) gereğince yerleşik prosedürle tamamen beraat ettirilen bir kişinin mecburi salıverilme veya hapis cezası süresi.

2. Bu Kanununun 127.maddede belirtilen kısmen ücretli sosyal izin süresinin yanı sıra, özgürlükten yoksun bırakılmadan ıslah çalışması cezasına çarptırılan kişilerin hapis cezası, izne ayrılma hakkı veren hizmet süresine dahil edilmez. KM5

### **Madde 133. Yıllık izin verme sırası**

1. Normal üretim ve çalışma sürecini düzenlemek, tatillerin uygun şekilde kaydedilmesini sağlamak için, izinlerin verilmesi için her yıl Ocak ayı sonuna kadar vardiya programları düzenlenebilir.

2. İzinlerin verilmə sırası, sendika örgütünün veya onun yokluğunda çalışanın görüşünü inceledikten sonra işveren tarafından onaylanır.

3. Aşağıdaki çalışanlara, kendileri için uygun bir zamanda izin verilebilir:

14 yaşın altında iki ve daha fazla çocuğu olan veya *engelli çocuğu olan* kadınlara; <sup>[185]</sup>

6 yaşın altındaki çocukları yalnız büyüten bir ebeveyne veya veliye;

Askeri çalışanın karısına (kocasına);

*Engelli kişilere;* <sup>[186]</sup>

Gazilere;

Çernobil kazasının tasfiyesi sırasında radyoaktif radyasyona maruz kalan ve radyasyon hastalığından muzdarip kişiler;

onsekiz yaşın altındaki çalışanlara;

çalışırken eğitim alan kişilere;

bu Kanununun 120.Maddede belirtilen Azerbaycan halkına özel hizmetler sunan çalışanlara.

4. *İşletmedeki çalışma süresine bakılmaksızın, çalışanın talebi üzerine, eşin doğum izninde olduğu sürede izin verilir.* <sup>[187]</sup>

### **Madde 134. İzin başka zamana ertelenmesi şartları ve prosedürü**

1. İzin verme süresi, işverenin inisiyatifıyla işveren ve çalışanın karşılıklı rızası ile yeniden planlanabilir.

2. İzin ertelenmesi, cari yıldaki izin süresinin bir aydan diğerine, cari çalışma yılından bir sonraki çalışma yılına ve bir sonraki takvim yılına devredilmesi anlamına gelir.

3. Çalışanın inisiyatifıyla, izin aşağıdaki durumlarda yeniden planlanabilir:

a) geçici sakatlık olduğunda;

b) sosyal izin çalışma izni ile çakıştığı zaman;

c) işverenin görevlerini yerine getirmek için başka bir yere gönderildiğinde;

4. Çalışana belirtilen zamanda izin verilmesinin normal üretim, iş, hizmetler seyrini bozabileceği durumlarda, izin işverenin inisiyatifıyla ve çalışanın rızası ile yeniden planlanabilir.

5. Tarafların karşılıklı rızası ile iznin kullanılmayan kısmı bir sonraki çalışma yılı izni ile birleştirilebilir.

6. *Sıkıyönetim sırasında, izin seferberlik planlarına (görevlerine) göre yeniden programlanabilir.* <sup>[188]</sup>

### **Madde 135. İzin verilmemesinin kabul edilemezliği** <sup>[189]</sup>

1. *Bu Kurallar uyarınca, bir işverenin bir çalışana izin vermemesi yasaktır.*

2. *Çalışan, ilgili çalışma yılı içinde herhangi bir nedenle iznini kullanmazsa, o çalışma yılı (yıllar) için kullanılmamış izin ücreti belirlenen sıra ve miktarda tazmin edilir.*

### **Madde 136. Temel ve ek izin süresinin toplanması prosedürü** KM4

1. Bu Kanununun 114. maddede öngörülen temel izin, sadece 115. ve 116. maddelerde öngörülen ek izinle birlikte verilecektir.

2. Bir çalışanın aynı anda bu Kanununun 115. ve 116. maddelerinde öngörülen iki veya daha fazla ek izin alma hakkı varsa, bir ek izin süresi, ana izniyle birleştirilir.

### **Madde 137. İzin parçalara bölünmesi ve izinden geri çağırma prosedürü**

1. Çalışanın talebi ve *işverenin onayı ile* hisseli şekilde izin verilebilir, bu zaman iznin bölünmüş kısımlarından birinin süresinin iki takvim haftasından az olmaması koşulu aranır. İzin bir kısmının kullanıldığı durumlarda, geri kalanı çalışma yılının sonuna kadar veya takvim yılının sonuna kadar veya çalışanın talebi üzerine bir sonraki çalışma yılının iziniyle birlikte verilir. <sup>[190]</sup>

2. İstisnai durumlarda — bir endüstriyel kazanın sonuçlarının ortadan kaldırılması ve ayrıca acil işlerin yapılması gerektiğinde, izinde olan çalışan yalnızca kendi rızası ile izinden geri çağırılabilir. İzinden çekilme bir emirle (kararname, karar) resmileştirilmelidir

3. Tarafların rızası ile veya *işe başlama tarihinden itibaren* izinden geri çağırılan bir çalışan ek izin günleri (tazminat) *yerine maaş hesaplanır* ve ödenir veya çalışana istihdam tarihinden itibaren ödeme yapılır, kullanılmayan tatil günleri için tatil ücreti bundan düşülür ve kullanılmayan tatil günleri daha sonra ödenir. Tatil ücreti yeniden hesaplanacak ve Madde 140'a göre ödenecektir. <sup>[191]</sup>

4. Çalışanın inisiyatifiyle izinden geri çağırılma, yalnızca işverenin takdirine bağlı olarak gerçekleştirilebilir.

### **Madde 138. İzinlerin verilmesinin resmileştirilmesi ve kaydının yapılması**

1. Her türlü izin, çalışanın başvurusu esas alınarak işverenin emri (kararname, kararı) ile resmileştirilir. Emirde (kararname, karar) çalışanın adı, baba adı ve soyadı, görevi (mesleği), verilen izin türü ve süresi, ilgili çalışma yılı, ayı, günü, iznin başladığı, bittiği günü, izin süresi bittiğinde çalışanın işe başlayacağı yıl, ay, gün belirtmelidir.

2. İzin başlangıcından en az beş gün önce izin verilmesi ile ilgili bir emir (kararname, karar) verilir ve çalışana tebliğ ettirilir.

3. İşveren, izin kayıtlarını doğru ve zamanında tutmakla yükümlüdür. İzin kaydı, çalışanların çalışma yılları, türleri, izin süreleri, veriliş zamanı ve ilgili karar (kararname, emir) No'su, tarih belirtilerek yapılır. İzinler, işverenin olanaklarına uygun şekilde bilgisayar programları veya basitleştirilmiş kayıt işlemleri yoluyla gerçekleştirilir.

4. İzin verilmesinin doğruluğunu sağlamak için, izin kaydı çalışanların hizmet yılı esas alınarak yapılmalıdır.

## **22.Kısım**

### **İzin zamanı için maaşların ödenmesi kuralları**

#### **Madde 139. İzin ücreti ödenirken dikkate alınan maaş türleri**

1. İzin süresi için emeğin karşılığı olarak ödenen ortalama maaş hesaplanırken, mevcut sistemde yer almayan toplu ödemeler hariç olmak üzere, bu Kanunun 154 üncü maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan maaş tanımında yer alan her türlü ödeme dikkate alınacaktır.

2. İzin süresi için ortalama maaş hesaplanırken dikkate alınan ve dikkate alınmayan ödemelerin kapsamlı listesi ve izin süresi için ortalama maaşın katsayı prosedürü ilgili yürütme makamı tarafından belirlenecektir.

#### **Madde 140. İzin süresi için ortalama maaşın hesaplanması ve ödenmesi prosedürü**

1. İzin süresi için ödenen ortalama maaş, hangi yıl olursa olsun, iznin verildiği aydan önceki 12 takvim ayının ortalama maaşı esas alınarak belirlenir.

2. 12 takvim ayından daha az çalışmış bir çalışanın ortalama aylık maaşı, fiilen çalıştığı tam takvim ayları esas alınarak hesaplanır.

3. İzin günleri için maaş belirlemek için, ortalama aylık maaş miktarı, izinden önceki 12 takvim ayı için toplam maaş tutarını 12'ye bölerek ve alınan miktarı ayın ortalama yıllık takvim günü sayısına



- 30.4'e bölerek bulunur. Bu kuralla belirlenen bir günlük maaş tutarı, izin süresinin takvim günü sayısı ile çarpılır.

4. Bu Maddede öngörülen izin ödemesi için maaş hesaplama prosedürü, bir çalışana kullanılmayan izin için tazminat ödenirken de geçerli olacaktır. <sup>[192]</sup>

5. Çalışana izne ayrılma süresi için ortalama maaşı, iznin başlamasından en geç 3 gün önce ödenir.

6. İş sözleşmesinde veya toplu sözleşmede aksi belirtilmedikçe, izin süresine ait ortalama maaş, herhangi bir nedenle iznin başlamasından sonra ödenmişse, çalışanın talebi üzerine, iznin başlangıç saati, maaşın fiilen verildiği tarihten itibaren hesaplanabilir.

7. İzin süresi için hesaplanan ortalama maaş, mevzuata uygunlaştırılarak hesaplanıp ödenmelidir.

#### **Madde 141. İzne ayrılan çalışana ek sosyal yardımların ödenmesi**

1. İş sözleşmesinde veya toplu sözleşmede ve ayrıca toplu sözleşmesiz işletmede ve ayrıca bütçeyle finanse edilen departmanların, kuruluşların masraflarının hesaplanması zaman çalışanlara izin için ek sosyal - yaşam koşullarının oluşturulması, belirli oranda sosyal iâşe ödemelerinin yapılması, masrafları işletme tarafından karşılanmak üzere rekreasyon için mali yardım sağlanmasının yanı sıra, tatil ücretinin ödenmesine ek olarak çalışanın ailesini ve yaşam koşullarını iyileştirmek için başka tedbirlerin alınması öngörülüyorsa, bazı yardımlar ve ödemeler yapılır.

2. İlgili yürütme merciinin yanı sıra işveren veya işverenin temsilci organı, bu maddenin birinci bölümünde öngörülen izin süresi boyunca çalışanlara yardım ve ödemelerin ödenmesini düzenleyen kuralları geliştirir ve kabul eder.

#### **Madde 142. İzin zamanı ortalama maaşı ödemek için fon kaynakları**

1. İzin zamanının maaş meğın ödenmesine yönelik fonlar pahasına ödenir.

2. İşveren, bu Kanunun 141. maddesinde belirtilen yardımların ödenmesi için ödemeleri ve kaynağını belirlemelidir.

### **23.Kısım**

#### **İş ilişkilerinin sona erdirilmesi zamanı yıllık izin hakkının düzenlenmesi**

#### **Madde 143. İş ilişkileri sona erdirildiğinde izin hakkının gerçekleştirilmesi**

1. İlgili çalışma yılı / yıllarının iznini kullanmamış bir çalışana, bu Kanunun 70. maddesinin "a" ve "d" fıkalarında öngörölmüş şekilde işten çıkarılma durumları dışında, iş sözleşmesinin feshi üzerine, çalışanın talebi ile o çalışma yılı / yılları için izin verilir ve işten çıkarılma tarihi, iznin son günü olarak kabul edilir. KM1

2. İşçi, iznini bu maddede öngörölen hallerde ve şekilde kullanmak istemezse, kullanılmayan izni bu Kanunun 144. maddesinde belirtilen usul ve şartlara göre para karşılığıyla tazmin edilir.

#### **Madde 144. Kullanılmayan izinler için parasal karşılığının örenmesi**

1. İağvedilmiştir. <sup>[193]</sup>

2. İş sözleşmesinin feshinin nedeni ve gerekçesine bakılmaksızın, işçiye işten çıkarılma gününe kadar hiçbir koşul ve kısıtlama olmaksızın kullanmadığı tüm çalışma yıllarının ana izinleri için tazminat ödenmesi gerekir. KM3

3. İstihdamın sona ermesi üzerine, bu Yasanın 115. ve 116. maddelerinde öngörölen ek izin, eğitim ve yaratıcı izin ile sosyal izin için tazminat verilmez.

4. Belirli bir çalışma yılı için izin almış olan çalışanın, iş akdinin o çalışma yılı bitiminden önce feshi halinde, ücretli iznin ilgili kısmı çalışandan düşülebilir.

## **Madde 145. Toplu sözleşmeler veya iş sözleşmeleriyle izin verilmesini düzenleyen kurallar**

İşveren, sendika örgütü ile birlikte veya masrafları kendisine ait olmak üzere, diğer izin türlerini, bu Kanunda öngörülmüş sürelerden az olmamak koşuluyla başka izinlerin, onların sürelerinin arttırılmasını, izne ayrıldığında çalışanlara uygun miktarda sosyal yardımların, sanatoryum-dinlenme yeri tedavi giderleri ve etkin izin kullanımını sağlamak amacıyla izin süresi boyunca belirli çalışan kategorilerine veya personelin tüm üyelerine maddi ve hane halkı yardımlarının yanı sıra toplu sözleşmelerdeki veya iş sözleşmelerindeki diğer önlemlerin uygulanmasını öngörebilir.

## **Madde 146. İşletmede işin sona ermesiyle bağlantılı olarak çalışanların grup şeklinde izinlerinin düzenlenmesi**

1. Toplu sözleşmelerde, bu tür sözleşmelerin yokluğunda, iş sözleşmelerinin hüküm ve koşullarına uygun olarak, normal iş akışını bozan etkenlerin - doğal afetler, endüstriyel kazalar ve diğer kaçınılmaz durumların varlığında, işverenin kusuru olmaksızın üretim, iş akışının ve işin sona ermesi ile bağlantılı olarak çalışanlara ücretli veya ücretsiz grup izni verilebilir. Bu durumda ücretsiz izin süresi, çalışanın bu Kanuna göre tesis ettiği iki yıllık temel izin süresinin toplamını geçemez.

2. İşverenin kusuru nedeniyle üretim, iş akışının ve işin durdurulması halinde, çalışanların gruplar halinde ücretsiz izin almalarına izin verilmez. Bu durum işverenin kusurundan dolayı boşluk sayılır ve işçilere bu Kanunun 169. maddesinde belirtilen miktarda ödeme yapılır.

## **6.Bölüm**

### **Çalışma standartları, ücret normları, kuralları ve garantileri**

#### **24.Kısım**

#### **Çalışma standartları ve ücret oranları**

### **Madde 147. Çalışma standartları**

1. Çalışma standartları — üretim normları, zaman normları, hizmet normları çalışan sayısı, çalışanlar için edinilen ekipman ve teknoloji seviyesine göre belirlenir.

2. İşçiliğin organizasyonu ve ödenmesi toplu biçimler söz konusu olduğunda, benimsenen çalışma normlarına göre hesaplanan genişletilmiş ve karmaşık çalışma normları da uygulanabilir.

3. İşyerlerinin sertifikasyonu yapılarak verimliliği artırırken ve işgücü verimliliğini artırmak için yeni teknikler, teknolojiler ve organizasyonel ve teknik önlemler uygularken mevcut çalışma standartları yenileriyle değiştirilmelidir.

4. Üretim normları, çalışanın tam zamanlı çalışma işlevini yerine getirebileceği ve maaşının miktarı kanunla belirlenen asgari tutardan az olmayacak şekilde belirlenmelidir.

### **Madde 148. Çalışma standartlarının uygulanması, değiştirilmesi ve onların incelenmesi**

1. Çalışma standartlarının uygulanması, değiştirilmesi ve onların yeniden gözden geçirilmesi toplu sözleşmelerle belirlenir ve toplu sözleşmenin bulunmaması durumunda işverenler tarafından sendikalarla yapılan sözleşmeler temelinde gerçekleştirilir.

2. Yeni çalışma standartlarının kabul edilmesi ve uygulanmasına ilişkin çalışanlara en az iki ay önceden resmi bilgi verilmelidir.

3. Tek ve özdeş sektörler arası veya sektörel normlar, onları onaylayan kuruluşlar tarafından oluşturulan prosedüre göre değiştirilir, iyileştirilir ve yürürlüğe girer.

4. Ayrı-ayrı çalışanlar veya onların kolektif birimleri (gruplar) kendi girişimleriyle yeni yöntemler ve en iyi uygulamalar, çalışma yöntemlerini uygulayarak malların, işlerin, hizmetlerin üretiminde ve ayrıca iç kaynaklar pahasına çalışma koşullarının iyileştirilmesinde yüksek sonuçlar elde ettiğinde yürürlükteki çalışma standartlarının tekrar incelenmesi yasaktır.

5. Sektörler arası normlar ilgili yürütme otoritesinin sendikalarının *ülke geneli (ülke)* birliği ile istişare halinde ve alan normları ise işverenlerin meslekler, sektörlerle ilgili birlikleri tarafından ilgili sendikalar ve yürütme otoritesi ile koordineli olarak onaylanır. <sup>1194</sup>

#### **Madde 149. Hakediş değerlerinin belirlenmesi**

1. Hakedişlerde ücretlendirme fiyatları, belirlenen çalışma oranları, emek ücret oranları, tarife (pozisyon) maaşları ve üretim normları (zaman normları) temelinde belirlenir.

2. Hakediş/ücret oranı, gerçekleştirilen işin derecesine karşılık gelen günlük ücretin (veya saatlik ücretin) günlük (veya saatlik) üretim oranına bölünmesiyle belirlenir. Ücretler, işin derecesine karşılık gelen günlük tarife maaşının (veya saatlik ücretin) gün (veya saat) olarak belirlenen zaman normuna göre gerçekleştirilen çarpılmasıyla da elde edilir.

3. Günlük tarife (pozisyon) maaşları (saatlik tarife maaşları), emeğin ücret seviyesine karşılık gelen aylık tarife (pozisyon) maaşını aylık çalışma günü normuna (aylık çalışma saatleri) bölerek elde edilir.

#### **Madde 150. Üretim dönemleri, zaman ve hizmet standartlarının geçerlilik süreleri**

1. Kalıcı üretim normları (zaman normları) ve hizmet normları belirsiz bir süre için düzenlenir ve değiştirilene kadar yürürlükte kalır.

2. Geçici üretim normları (zaman normları) ve hizmet normları ürün üretiminin, ekipman, teknolojinin öğrenilmesi veya üretim ve iş organizasyonu dönemi için üç aya kadar ayarlanabilir.

3. Bazı durumlarda, geçici normların geçerlilik süresi, işletmenin sendika teşkilatının onayı ile işveren tarafından uzatılabilir. Belirlenen sürenin sona ermesinden sonra, geçici normlar kalıcı normlarla değiştirilmelidir.

4. Teknolojik değişiklikler, iş kazaları, kazalar ve diğer bu tür tek seferlik çalışmalar için standartlar, ilgili iş sırasında bu işler için geçici veya kalıcı standartın olmaması koşuluyla, her bir özel durumda belirlenir.

#### **Madde 151. Üretim standartlarının uygulanması için şartların sağlanması**

Üretim standartlarının uygulanması için İşveren, aşağıdaki asgari çalışma koşullarını sağlamalıdır:

a) iş güvenliği, teknik güvenlik ve endüstriyel sanitasyon (hijyen) kurallarına uygun olarak sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları oluşturmak için işyerinde ısıtma, havalandırma ve aydınlatma sistemlerinin normal çalışmasını sağlamak, ayrıca yüksek gürültünün zararlı etkileri, titreşim ve radyasyon giderme;

b) makinelerin, aparatların ve mekanizmaların normal çalışması;

c) teknik dokümantasyon işlerinin zamanında gerçekleştirilmesi;

d) İşlerin (hizmetlerin) yerine getirilmesi için gerekli olan malzeme ve araçların mevcudiyeti ve zamanında teslim edilmesi

e) üretim zamanı elektrik, gaz ve diğer enerji taşıyıcılarının zamanında sağlanması.

#### **Madde 152. Ücret fiyatlarının mucitler ve rasyonelleştiriciler için korunması**

1. Buluşların veya rasyonelleştirme önerilerinin uygulanması sonucunda üretim, zaman, hizmet standartları ve ücretlerin değişmesi halinde, önceki fiyatlar yeni normlar ve fiyatlar uygulanan günden altı ay içinde bu buluş ve önerilerin sahiplerinin maaşları hesaplanırken korunur.

2. Buluşun veya teklifin uygulanmasında mucide veya rasyonelleştirmeye gerçekleştirmeye yardımcı olan diğer çalışanların maaşları hesaplanırken, önceki fiyatlar 3 ay süreyle muhafaza edilecektir.

#### **Madde 153. Standartlaştırılmış görevleri ve hizmet standartlarını tanımlama**

*Zamana göre ücretlendirme sisteminde çalışanlar için normalleştirilmiş görevlerin yanı sıra bireysel işlevler ve iş yüklerinin yerine getirilmesi amacıyla hizmet ve alışan sayısı normları da belirlenebilir. [195]*

## 25.Kısım

### Ücretlerin ödenmesi normları

#### Madde 154. Ücret/Maaş

1. Maaş — ilgili çalışma saatleri içinde iş fonksiyonu yerine getirmek için **çalışanın** yaptığı iş (hizmetler) için işveren tarafından nakden veya aynı olarak ödenen günlük veya aylık tutarın yanı sıra, iş sözleşmesinin yerine getirmesi için iş sözleşmesinde belirlenen ödenek, ikramiye ve diğer ödemelerin toplamıdır.

2. Bu Kanununun 16.maddesinde ayrımcılık yapmama ilkelerine aykırı olarak herhangi bir şekilde çalışanların maaşlarının azaltılması ve devletin belirlediği asgari ücretin altında ödeme yapılması yasaktır.

#### Madde 155. Asgari ücret miktarı

1. Bir çalışanın, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, işi için devlet tarafından belirlenen asgari ücretten daha az olmamak üzere bir maaş alma hakkı vardır.

2. Asgari ücret - ekonomik ve sosyal koşulları dikkate alarak, vasıfsız işgücü ve hizmetler için asgari aylık ücret düzeyini kanunla belirleyen sosyal normdur.

3. Aylık çalışma saatleri normunda çalışmış ve iş fonksiyonunu yerine getirmiş bir çalışanın aylık maaşı, devlet tarafından belirlenen asgari ücret tutarından az olamaz.

4. Toplu sözleşmelerde, kanunla belirlenen asgari ücretten daha yüksek bir miktar sağlanabilir.

5. Maaş sistemi ile öngörülen fazla mesai için ikramiye, maaş takviyeleri, artışlar, ödemeler ve diğer ödemeler asgari ücret tutarına dahil değildir.

6. Asgari ücretin miktarı ilgili yürütme makamı tarafından belirlenir.

#### Madde 156. Ücretlendirme ve oranlarının belirlenmesi

1. Ücret, iş sözleşmesi ile belirlenen tutardan ve yapılan toplu sözleşmede öngörülen tarife (pozisyon) ücretlerine göre belirlenen tutardan az olmamak üzere ödenir.

2. Yapılan işlerin ilgili tarife (ödeme) oranlarına ait olması, meslek (pozisyon) adlarının tespiti ve çalışanlara tarife (ödeme) oranları güncel tarife - uzmanlık anketleri defterlerine uygun şekilde yapılır.

3. Çalışma standartlarını daha üst düzeyde ve kalitede yerine getiren çalışanların nitelik düzeyi ilk etapta veya işverenin takdirine bağlı olarak artırılır.

4. En az 3 ay daha üst düzeyde çalışmış veya yeterlilik sınavlarını geçmiş bir çalışan, işverenden kendisine daha yüksek bir yeterlilik derecesi vermesini talep etme hakkına sahiptir. Çalışanların bu şartı işveren tarafından karşılanmalıdır.

5. Üretim, teknolojik disiplinin ihlaline ve ürün kalitesinin bozulmasına yol açarak ciddi ihlaller yapan bir çalışanın niteliği bir dereceye kadar azaltılabilir. Bir çalışanın niteliğinin azaltılması oranı genel olarak azaldıktan en az 3 ay sonra artırılabilir.

6. Ücreti azaltılmış çalışanın eski maaş düzeyi en az 3 aydan sonra pozitif sonuçlar olumlu sonuçlar elde edilirse geri kazanılabilir.

7. İşveren, sendika örgütünün katılımı ile çalışanların tespitini belirlenen prosedüre uygun olarak yaparak, çalışanların ücret oranlarını belirlenen limitler dahilinde artırma veya azaltma hakkına sahiptir.

#### Madde 157. Ücretlendirme sistemi ve türleri

1. Çalışanlara yerine getirdiği işin karşılığı, çalıştığı zaman karşılığı ve diğer ücretlendirme sistemleri ile ödeme yapılır. Ücretlendirme, bireysel ve toplu sonuçlara dayalı olabilir.

2. Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesinde çalışanların mali çıkarlarını güçlendirmek, üretim verimliliğini ve iş kalitesini artırmak amacıyla yıl içinde ikramiye ve diğer mali teşvik türlerini içeren ikramiyeler uygulanabilir.

3. Maaş, aylık tarife (pozisyon) maaşını, ödenekleri ve ikramiyeleri içerir.<sup>[196]</sup>

4. Tarife (pozisyon) maaşı — işin karmaşıklığı, emek yoğunluğu ve çalışanın nitelik seviyesi tarafından belirlenen ücretin ana kısmıdır.

5. Maaş ilavesi — çalışma koşullarıyla bağlantılı olarak tazminat, veya teşvik amaçlı çalışanın tarife (pozisyon) maaşına ilave edilen ek bir ödemedir.

6. Ödül — Çalışanın emeğin niceliğini ve niteliğini iyileştirmede maddi ilgisini artırmak için maaş sisteminde öngörülen şekilde ve biçimde sağlanan teşvik ödemesidir.

### **Madde 158. Ücretlendirme sistemlerinin uygulanması kuralları**

1. Ücret türleri, sistemler, tarife (pozisyon) maaşları, ödenekler, ikramiyeler, toplu sözleşmelerle yapılan diğer teşvik ödemelerinin tutarı, iş sözleşmeleri ile, toplu sözleşmenin yapılmaması durumunda, iş sözleşmesi veya işveren ile sendika örgütü arasındaki sözleşmelerle belirlenir.

2. Bütçeden finanse edilen işletmelerin çalışanlarının ücret sistemi, türleri ve miktarı ilgili yetkili merciince belirlenir.

3. Bir çalışanın maaş miktarı, iş fonksiyonunun performansına, kişisel iş seviyesine ve profesyonelliğine göre belirlenir ve herhangi bir sınırla sınırlanamaz.

### **Madde 159. Özel koşullarda uygulanan maaş**

1. Çalışma koşullarının zor ve zararlı olduğu işlerde ve iklim koşulları nedeniyle işe uygun olmayan işyerlerinde çalışanlara yüksek ücret sağlamak için artışlar (katsayılar) oluşturulmuştur. Bu tür artışların (katsayıların) asgari tutarı, ilgili yürütme makamı tarafından onaylanır.

2. *Bu Kanunun 91., 92. ve 93.maddelerinde belirtilen indirimli çalışma saatlerinde çalışanların ücretleri, normal çalışma saatleri için belirlenen tutarların tamamı ile ödenir.*<sup>[197]</sup>

### **Madde 160. Çeşitli işlerde görevlerini yerine getirirken emeğin ücretlendirilmesi**

1. Saat hesabıyla çalışan birisi aynı zamanda çeşitli işler, pozisyonlar, meslekler veya uzmanlık kademelerinde işçilik görevlerini yerine getirirken, ayrıca bir makine, makine, aparata yerleşik normların üzerinde hizmet verirken, ücreti daha yüksek ücretli uzmanlık (profesyonel) kademelerine göre tarife (pozisyon) maaşları ile ödenir ve maaşa ek ücret belirlenir.

2. Yapılan işe göre ücret yapılan işin ücreti üzerinden ödenir. Ekonomik varlığın herhangi bir alanında uzmanlık (profesyonel) derecelerin altındaki tarifeler tanımlanmış işlerin üretimin doğası gereği iş çalışanlara verilmişse, bu işleri yapan çalışanlara kademeler arasındaki fark ödenir. Çalışan üretim normunu yerine getiriyorsa, fakat yeterlilik derecesi ile yapılan işin derecesi arasında en az 2 derece fark varsa, bu dereceler arasındaki fark kendisine ödenir.

3. Farklı mesleklerde (pozisyonlarda) iş yaparken derece farkının miktarı, ek makinelerin ve tesislerin bakımı için yüksek maaş miktarı ve ödeme koşulları toplu sözleşmeler, iş sözleşmeleri ile belirlenir. Toplu sözleşmenin akdedilememesi halinde işveren ve sendika kuruluşu tarafından belirlenir.

### **Madde 161. Mesleklerin (pozisyonların) değiştirilmesi durumunda ücret**

1. İş sözleşmesinde öngörülen görev fonksiyonuna belirlenmiş zamanda çalışanın diğer ilgili mesleklerde (pozisyonlarda) görevini tam veya kısmi ifa etmesi durumunda, maaşına ek olarak belirlenmeli ve ödenmelidir.

2. *Pozisyonlara* (görevlere) göre işlerin yerine getirilmesine göre ücrete eklenecek meblağın miktarı toplu sözleşme veya iş sözleşmesinde öngörülen şekilde tarafların karşılıklı rızası ile belirlenir. <sup>[198]</sup>

### **Madde 162. Geçici görevin yerine getirilmesi için ödeme**

1. Görevini yerine getirmenin yanı sıra herhangi bir nedenle geçici olarak işe gelmeyen bir çalışanın yerine geçen işçiye, yerine getirilen çalışanın tarife (pozisyon) maaşı ile maaşı arasındaki fark ödenir.

2. İşe gelmeyen bir çalışanın tarife (pozisyon) maaşı ile onun yerinde çalışan **çalışanın** maaşı aynı veya ondan daha az olursa maaşa ek ücret belirlenerek ücret ödenir. Bu ek ücret çalışanın ve işverenin karşılıklı rızası ile belirlenir.

### **Madde 163. İkameye uygun olarak ücretin ödenmesi**

1. İkame ile (Başkasının yerine) çalışanlara fiilen yapılan iş için mevcut çalışma koşulları dikkate alınarak ücret ödenir.

2. İkame ile (Başkasının yerine) çalışanların tarife (pozisyon) maaşı, ikramiyeler, maaş eki ödemeleri, artışlar kilit çalışanlar için belirlenen kurallara göre yapılır. <sup>[199]</sup>

### **Madde 164. İzin, oy kullanma, tatil günü şeklinde kabul edilen bayram günleri ve ulusal yas günlerinde yapılan işlerin karşılığının ödenmesi**

1. *İzin, oy kullanma, tatil günü şeklinde kabul edilen bayram günleri ve ulusal yas günlerinde yapılan işlerin karşılığı aşağıdaki şekilde ödenir:*

*Saatle çalışma ödeme sisteminde günlük ücretin iki katından az olmamak üzere;*

*İş karşılığı ücret sistemindeki ücretlerin iki katından az olmamakla;*

*Aylık maaş alan çalışanlar için, iş aylık çalışma saatleri normunda yapılmışsa, maaşa ek olarak günlük resmi maaş tutarından az olmamak üzere, iş aylık çalışma saatlerinin üzerinde yapılmışsa, günlük resmi maaşın iki katından az olmamakla;*

2. *İzin, oy kullanma, iş günü olmayan bayram günleri ve ulusal yas günü çalışmış çalışanın isteği ile kendisine ücret yerine başka izin günü verilebilir.*

### **Madde 165. Fazla mesai ücretinin ödenmesi**

1. Çalışanlara her saat fazla mesai için aşağıdaki şekilde ödeme yapılır:

Ücretin saat hesabına göre ödenmesi sisteminde saatlik oran (pozisyon) maaşının iki katından az olmamak üzere;

Emeğin işe göre ücretlendirme sisteminde, maaşın tam olarak ödenmesi ile uygun görevdeki (nitelikli) çalışanın saatlik oranından (pozisyon) az olmamak üzere ek maaş tutarında.

2. İş sözleşmesi veya toplu sözleşme, fazla mesai için çalışanlara daha yüksek miktarda ek ödeme sağlanabilir.

3. Fazla mesai, ek tatil günü ile değiştirilemez.

### **Madde 166. Gece vardiyası ve çok vardiyalı çalışma için ödeme**

1. Gece vardiyasındaki işler ve çok vardiyalı çalışma için, maaş işveren tarafından ilgili yürütme makamı tarafından belirlenen sınırdan az olmamak üzere dolgun ücret ödenir.

2. Geceleri yapılan işin yanı sıra çok vardiyalı çalışma için belirli miktarda ek ödeme, iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile belirlenir.

### **Madde 167. Üretim normlarına uyulmaması durumunda ücret ödeme prosedürü**

Çalışanın kusurundan dolayı üretim normlarına uyulmaması durumunda fiilen yapılan iş için tazminat ödenir. Bu durumda aylık maaşı, çalışanın tarife (pozisyon) maaşının üçte ikisinden az olamaz.

#### **Madde 168. Bitmiş ürünün kötü durumunda iş gücü ödeme prosedürü**

1. Çalışanın kusuru olmadan ürün kusurlu yapıldığında, üretimi için ücretler indirimli olarak ödenir. Bu durumda, çalışanın aylık maaşı, kendisi için belirlenen oranın tarife (pozisyon) maaşının üçte ikisinden az olmamalıdır.

2. Üretilen malzemede gözle görülmeyen bir kusur nedeniyle açığa çıkan hatalı ürünler ile çalışanın kusuru ile serbest bırakılan ve teknik kontrol kuruluşu tarafından kabulü sonrasında tespit edilen hatalı ürünler için çalışana eşit miktarda kullanılabilir ürün üretimi ücreti ödenir.

3. Çalışanın kusurundan dolayı tamamen tahrip olan ürün için herhangi bir tazminat ödenmez. Çalışanın kusurundan dolayı kısmen zarar gören ürün uygunluk derecesine bağlı olarak indirimli fiyatlarla ödenir.

#### **Madde 169. Boşta kalma süresi için ödenecek ücret**

1. İşçi, işverene veya işyeri başkanına (grup başkanı, ustabaşı, diğer memurlara) boşluğun başladığını bildirdiğinde, çalışanın kusuru olmaksızın boşluk süresi çalışanın tarifesinin( pozisyon) maaşının üçte ikisinden az olmamak üzere ödenir.

2. Çalışanın hatası nedeniyle boşta kalma süresi için ücret ödenmez.

#### **Madde 170. Yeni üretim (ürünün piyasaya sürülmesi) sırasında ücretin ödenmesi koşulu**

Yeni üretime başlama tarihinden (ürünün piyasaya sunulması) itibaren ürünün tam kabul edilme süresi boyunca çalışanların ücretlerinin bir öncekinden az olması durumunda, önceki ortalama maaşları korunacaktır. Bu durumda maaşın korunduğu dönemin belirli süresi ve uygulandığı işçi sayısı işveren tarafından belirlenir.

#### **Madde 171. Yarı zamanlı çalışma için ücret**

Bu Kanunla öngörülen şekilde yarı zamanlı iş günü veya yarı zamanlı iş haftası ile çalışanlara, işe harcanan zamanla veya yapılan işin fiili üretimi için ücret ödenir.

### **26.Kısım**

#### **Ücretlerin ödenmesi şekilleri, kurallar ve kesintiler**

#### **Madde 172. Ücretlerin ödenmesi süreleri**

1. Aylık maaş, çalışanlara ayda iki kez, on altı günden fazla olmamak üzere, kural olarak iki kısma bölünerek (peşin ve kalan kısmın miktarında) ödenmelidir. Yıllık maaşları hesaplanan çalışanlara en az ayda bir defa ödeme yapılması gerekmektedir.

2. Diğer ödeme süreleri toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde belirtilebilir.

3. Ücretlerin ödenmesi günü, *oy kullanma, ulusal yas günü veya iş günü olmayan* bayram günlere denk gelirse o günlerden hemen önceki gün verilir. <sup>[200]</sup>

4. Bir çalışan istifa ettiğinde, ona yapılacak tüm ödemeler işten çıkarılma gününde tam olarak ödenir.

5. İşverenin kusurundan dolayı ücretin ödenmesi geciktiğinde ve bu durum bireysel bir iş anlaşmazlığı ile sonuçlanmazsa, çalışana her gecikme günü için maaşının en az yüzde biri tutarında ödeme yapılmalıdır. Bu durum bir iş uyuşmazlığı yaratırsa, bu Kanunun "İş Uyuşmazlıkları" bölümünde belirtilen prosedüre göre çözümlenir.

6. Çalışanın istihdam kayıt defterinin bu Kanunun 87. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen süre içinde tanziminin işverenin kusurundan dolayı gecikmesi halinde, işçiye işe alınmama süresinin tamamı için ortalama maaş ödenir.

**Not:** Bu maddede, "işverenin kusurundan dolayı gecikme olması durumunda", ücretlerin belirli bir süre içinde ödenmemesi, onun yetkili bankadan alınmaması, finans ve muhasebe işlemlerinin zamanında yapılmaması sonucunda, ayrıca doğrudan işverenin iradesine ve yeteneklerine bağlı olan durumlarda, belirlenen süre içinde çalışanlara ücretlerinin ödenmesi anlaşılmamıştır. Bu kural, işverenin, müşterisi olduğu banka tarafından kanuna aykırı uygunsuz mali işlemlerle ilgili operasyonların düzgün yapılmaması, bankanın iflası, ayrıca işverenin kendi kontrolü dışındaki nedenlerle çalışanlara zamanında ödeme yapmadığı durumlar için geçerli değildir.

### **Madde 173. Çalışanlarla ilgili hesap belgeleri**

1. İşveren, ücretlerin hesaplanması, ödenmesi ve kesintilerine ilişkin tüm muhasebe hesaplamalarını yansıtan muhasebe belgelerini (kitapçıklar, paftalar, çekler) tanzim eder.

2. Çalışanın hesap belgelerinde (kitapçıklar, formlar, çekler) aşağıdaki bilgiler belirtilir:

Hesaplanan maaşın toplam tutarı;

Maaş ilaveleri, ikramiyeler ve diğer ödemeler, türleri ve tutarları;

Ücretten düşülen tutarlar - kesintinin adı, türü, nedeni ve tutar;

Fiilen ödenen miktar;

tarafardan birinin diğerine ödenmemiş borcu ve miktarı.

3. Muhasebe belgeleri (kitapçıklar, formlar, çekler) bunları derleyen muhasebeci tarafından imzalanır ve maaş her ödendiğinde çalışana sunulur.<sup>[201]</sup>

4. Bu maddede belirtilen ücretlerin hesaplanması, ödenmesi ve mahsubuna ilişkin tüm muhasebe hesaplamaları bilgisayar programları aracılığıyla da yapılabilir. Maaş her ödendiğinde, çalışanın talebi üzerine, bilgisayar belleğinde korunan bu hesaplamaları görür. Bu bilgiler yazdırılabilir ve çalışanın isteği üzerine basılarak verilebilir.

### **Madde 174. Ücretlerin ödenme yeri, şekli ve para birimi**

1. Ücretler genellikle işyerinde ödenir.

2. Maaş çalışanın banka hesabına aktarılabilir veya çalışanın talebi üzerine uygun adrese gönderilebilir.

3. Çalışanın rızası ile, maaşın yüzde 20'sine kadar işletme tarafından üretilen tüketim malları ile orantılı, fakat *alkollü içecekler, 18 yaşın altındaki çalışanlar için enerji içecekleri, tütün ürünleri, ilaçlar ve psikotropik maddeler ve sivil dolaşıma izin verilmeyen* (sivil dolaşımı sınırlı) diğer maddeler dışında diğer günlük ihtiyaçlarla değiştirilerek verilebilir.<sup>[202]</sup>

4. Maaş Azerbaycan Cumhuriyeti para birimi – manat ile ödenir.

### **Madde 175. Ücret kesintilerine izin verilen durumlar ve icra usulü**

1. Bu maddede belirtilen haller haricinde, ilgili ücretlerdeki kesintiler yalnız çalışanın yazılı rızası ile veya *kanunla öngörülen icra belgeleri üzerinden* mahkeme kararı ile yapılabilir.<sup>[203]</sup>

2. Sadece aşağıdaki ödemeler işverenin emriyle çalışanın maaşından düşülür:

a) ilgili mevzuatla belirlenen vergiler, sosyal sigorta ücretleri ve diğer zorunlu ödemeler;

b) *mevzuatla öngörülen icra belgelerine göre belirlenen miktar*;<sup>[204]</sup>

c) çalışanın kusuru nedeniyle (tam mali sorumluluk halleri hariç) işverene ortalama aylık maaşı aşmayan bir miktarda verdiği zarar miktarı;

ç) İlgili çalışma yılı için izinli olması ve o çalışma yılı bitiminden önce istifa etmesi halinde, gelişmemiş izin günleri nedeniyle izin ücreti;

d) İş için gönderilen çalışana peşin olarak verilmiş iş gezisi masraflarının geri döndükten sonra kalan borç miktarı;

e) Muhasebeci tarafından dikkatsizce gerçekleştirilen matematiksel işlemler sonucunda fazla ödenen tutarlar;



e) İaşe ihtiyaçları için ürün, mal alımı için verilen, fakat harcanmayan ve zamanında iade edilmeyen para miktarı;

f) toplu sözleşmelerde öngörülen hallerde belirlenen miktar;

g) *Bir sendikaya üye olan çalışanların ücretlerinden muhasebe yoluyla kesilen ve 4 iş günü içinde o işletmenin sendika teşkilatının özel hesabına aktarılan sendika üyelik ücretleri.* [205]

3. İşveren, borcun ödeme süresinin sona erdiği tarihten veya yanlış matematiksel hesaplamalar sonucunda yanlış hesaplanan paranın ödendiği tarihten itibaren bir ay içinde avans tutarını geri almak için muhasebe işlemi yapabilir. Bu sürenin sonunda bu tutarlar çalışandan mahsup edilemez.

4. Kıdem tazminatı ve diğer vergiye tabi olmayan ödemelerden mevzuat uyarınca kesinti yapılmasına izin verilmez.

5. Hesapta hata olması durumu haricinde, işveren tarafından çalışana önceden ödenmiş olan maaş ile ilgili kanunun ve diğer normatif yasal işlemlerin yanlış uygulanması sonucu ödenen tutarlar çalışandan geri alınamaz.

6. Çalışanın başvurusunda belirtilen miktar ve şartlarda maaşın ilgili kısmı kesinti yapılarak kamu hizmetleri, banka kredileri, krediler ve diğer şahsi borçları için alacaklılara ödenebilir. Çalışanın böyle bir başvuruya işverene başvuru yapmaması durumunda, alacaklılarının talebi üzerine çalışanın borçları maaşından mahsup edilemez.

### **Madde 176. Ücretten alınan kesintilerinin miktarının sınırlandırılması**

1. Her bir ücret ödemesinde tüm kesintilerin toplam tutarı, çalışana ödenecek maaşın yüzde yirmisini, ilgili mevzuatta öngörülen hallerde yüzde ellisini geçemez.

2. Birkaç icra belgesine göre kesinti yapıldığında, her durumda bir çalışanın maaşının yüzde ellisi muhafaza edilmelidir.

3. Bu maddenin birinci ve ikinci bölümlerinde belirlenen kısıtlamalar, ıslah çalışmaları zamanı *nafaka kesintileri, sağlığa verilen zararın tazmini, geçimini sağlayan kişinin kaybindan kaynaklanan zararın tazmini ve suç işlemekle verilen zararın tazmini* için geçerli olmayacaktır. [206]

## **27.Kısım**

### **Ortalama maaş ve korunması için gerekli teminatlar**

#### **Madde 177. Ortalama maaş ve hesaplanması prosedürü**

1. Ortalama maaş — çalışanın konumu (görevi) ile işveren tarafından ödenen maaş miktarı ve buna dahil olan ödemeler, bu Kanunda ve diğer normatif yasal düzenlemelerde öngörülen prosedüre göre belirlenir.

2. İzin süresi için verilen ücret hariç, diğer tüm durumlarda, bir çalışanın ortalama maaşı, ödeme yapılmadan önceki iki takvim ayı boyunca kazandığı toplam maaşın o aylardaki toplam iş günü sayısına bölünmesiyle bulunur ve alınan miktar, çalışma sayısı ile çarpılarak belirlenir.

3. 2 aydan az çalışmış işçiler için, ortalama aylık maaş şu şekilde hesaplanır: bir günlük maaş, çalışanın çalıştığı fiili günlerde kazandığı maaşın, o günlere bölünmesiyle bir günlük ücret belirlenir, elde edilen rakam ücretin korunduğu iş günlerinin sayısı ile çarpılır.

4. Ortalama maaş belirlenirken bu Kanunun 157. maddesinde öngörülen her ödemeler dikkate alınır.

5. Ortalama maaşı hesaplama prosedürü bu Kanunun 60, 77, 123, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 ve 293. maddelerinde belirtilen hallerde uygulanır.

6. Ortalama maaş hesaplanırken dikkate alınan ve alınmayan ödemeler, ilgili yürütme makamı tarafından belirlenir.

#### **Madde 178. Ücretin ödenmesi teminatları**

1. İşveren, maddi durumu ne olursa olsun, işçiye yaptığı iş karşılığında belirlenen ücreti bu Kanunun 172.maddesinde belirtilen süreler içinde ödemekle yükümlüdür. Bir çalışana aylık maaş ödememekle suçlanan işveren, mevzuata göre sorumlu tutulur.

2. İşletmenin tasfiyesi halinde, öncelikle çalışanın maaşını, öncelikle çalışanların maaşlarını, kullanılmayan izin tazminatı dahil tüm sosyal güvenlik ödemelerini, bu Kanunun 77 ve 239. maddelerinde belirtilen ödemeleri ve ayrıca işletmenin feshedildiği gün çalışana ödenmesi gereken diğer ödemeler işveren tarafından ödenmelidir. İşletmenin iflası neticesinde iflas olması durumunda, bu ödemelerin çalışanlara hukuka uygun olarak yapılması gerekmektedir.

3. Eğer işverenin bu maddenin ikinci bölümünde belirtilen durumlarda ödemeleri ödeyecek maddi imkanı yoksa, işçilere bu ödemelerin işletmenin mülkünün satışı yoluyla veya ilgili yönetmeliklerle devlet tarafından oluşturulan güvenlik sistemi yoluyla ödenmesi gerekir.

### **Madde 179. Çalışanların işlerinin ve ortalama ücretlerinin korunduğu durumlar**

1. Çalışanın, kanunla öngörülen hallerde ve şekilde devlet ve kamu görevlerinin yerine getirilmesinde yer aldığı süre boyunca pozisyon (mesleği) korunurken ortalama maaşı ödenmelidir.

2. Aşağıdaki durumlarda, çalışanın işi ve ortalama maaşı korunur:

a) Tanık, mağdur, bilirkişi, uzman, tercüman, durum tanığı olarak soruşturma, duruşma öncesi soruşturma ve mahkeme organlarına çağrıldığında;

b) Kamu savcısı ve savunma avukatı, kamu kuruluşlarının ve işçi kolektiflerinin temsilcisi olarak ve ayrıca yasal veya vekaletname temelinde çalışanlar sıfatıyla kamuya açık duruşmalara katıldığında;

c) ~~yemini jüri üyeleri~~, jüri ve toplu uyuşmazlıkların çözümü için oluşturulan çalışma tahkimine dahil edildiğinde;<sup>[207]</sup>

d) *Seçimlerin hazırlanması ve yapılması sırasında ve ayrıca seçmen listelerinin hazırlanması sırasında, Anayasa ve Bölge Seçim Komisyonunun kesin oy hakkı olan bir üyesi ise*.<sup>[208]</sup>

e) ilgili devlet yetkilileri, işveren tarafından veya onun rızasıyla kamu kuruluşları tarafından düzenlenen forumlara, oturumlara, toplantılara ve diğer etkinliklere katılmaya dahil olduğunda;

f) toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşmelerin hazırlanmasına ve sonuçlandırılmasına katılım, uzlaştırıcı olarak sözleşmeler, arabulucu, hakem ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik diğer temsilci olduğunda;

g) bireysel iş anlaşmazlıklarının çözümünde mahkeme işlemlerine katılırken;

h) işletme sahibinin menfaatlerini ve meşru menfaatlerini korumak için mahkemelerdeki ekonomik anlaşmazlıkların çözümüne dahil olduğunda;

i) Askerlik hizmetiyle ilgili görevlerin yerine getirilmesi için askeri ve özel toplantılara ve yetkisi dahilindeki askere alım merkezlerinin düzenlediği diğer askeri etkinliklere katılırken ve ayrıca *askeri nakliye görevlerinin yerine getirilmesi ile bağlantılı olarak gönderildiğinde*.<sup>[209]</sup>

1) Askeri ve acil durumla bağlantılı olarak ve ayrıca bir doğal afetin sonuçlarını ortadan kaldırmak için uygun çalışmanın uygulanmasına dahil olduğunda;

k) İşveren tarafından üretimden ayrı olarak *ek eğitim kurumlarına* gönderildiğinde;<sup>[210]</sup>

l) İkamet ettiği idari bölge dışındaki bir bölgeye ve ayrıca yabancı ülkelere bir iş gezisine gönderildiğinde;

m) mal sahibinin menfaatlerini ve meşru menfaatlerini koruma ve ilgili olaylarda işvereni temsil etme konusunda zaruri ihtiyacı nedeniyle işyeri dışına gönderildiğinde;

n) Toplu sözleşmelerde öngörülen hallerde;

o) Bağışçı çalışanların tıbbi muayeneye tabi tutuldukları ve kan ve kan bileşenlerini bağışladıkları gün;

ö) Çalışanların tıbbi muayene sırasında sağlık kurumunda oldukları süre boyunca;

p) çalışanlar buluşlarının ve rasyonelleştirme önerilerinin ana işyeri dışında uygulanmasına katıldıklarında;

r) çalışanlar buluşlarının ve rasyonelleştirme önerilerinin ana işyeri dışında uygulanmasına katıldıklarında;

s) *Devlet veya belediye çalışanları, seçim mevzuatında öngörülen durumlarda kontrol ve teftiş hizmetine dahil olduğunda*.<sup>[211]</sup>

- t) Yargı-Hukuk Kurulu veya Yargıç Seçim Komitesi üyeliğine atandığında;  
u) Devlet organlarının, bilimsel kurumların, departmanların ve kuruluşların çalışanları, uzmanları ve bilirkişileri Adli-Hukuk Kurulunun faaliyetlerine dahil olduğunda;  
ü) Yargıç pozisyonu için adaylar için ilk uzun vadeli eğitim kurslarına gönderildiğinde. [212]

#### **Madde 180. Çalışanın işletmenin gelirinden pay alma hakkı**

Çalışanlar, kanunda öngörülen şekilde kurulan anonim şirketlerin, ayrıca, payı diğer işletmelerin tüzüklerinde (yönetmeliklerinde) belirtilen şekilde ve miktarda bilinen işletmenin gelirinin ilgili kısmı tutarında pay alma hakkına sahiptir. Çalışanlarını bu haktan mahrum eden veya kısıtlayan işveren, mevzuata göre sorumlu olacaktır.

#### **Madde 181. Mevzuatta öngörülen hallerde çalışanlar için diğer teminatların düzenlenmesi**

Mucit ve rasyonelizasyon tekliflerin sahipleri olan, kan ve kan bileşenlerini bağışlayan, iş gezilerine gönderilen çalışanların iş yeri ve ortalama maaşını korurken diğer ilgili teminatların verilmesi yürürlükteki normatif yasal düzenlemelerle düzenlenmektedir.

### **7. Bölüm**

#### **Çalışma ve yürütme disiplini**

#### **28.Kısım**

#### **Emek ve yönetici disiplini sağlamaya yönelik kurallar**

#### **Madde 182. İç disiplin kuralları**

1. İşletmelerde iş sözleşmeleri, ayrıca tarafların toplu sözleşmeler kapsamındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesini izlemek, iş mevzuatı gereklerine uymak ve çalışma disiplini sağlamak için iç disiplin kuralları da kabul edilebilir.
2. İşletmeler birliği tüzüğünde öngörülen hallerde, kurum içi disiplin kuralları ilgili birliğin ilgili birimi tarafından söz konusu birliğe giren kurumlar için de kabul edilebilir.
3. İç disiplin kuralları, bu Kurallara ve ayrıca çalışma mevzuatı ile ilgili diğer normatif yasal düzenlemelere uygun olarak hazırlanmalıdır. İç disiplin kurallarının ilgili hükümleri ve bu normatif yasal düzenlemelere aykırı uygulamalarının hukuki sonuçları geçersiz sayılır.

#### **Madde 183. İç disiplin kurallarının içeriği**

1. İç disiplin kuralları, bir kaide olarak aşağıdakileri içerir:
  - a) İşletmenin adı, organizasyonel-yasal şekli, faaliyet türü, yasal adresi;
  - b) Çalışma saatlerinin, öğle yemeği ve diğer dinlenme molalarının başlama ve bitiş saatleri;
  - c) Vardiya programları ve düzenlemesi kuralları;
  - ç) Çalışma koşullarını sağlamak için kurallar;
  - d) Çalışma ve yönetici disiplini performansında, üst düzey görevlerinde kendini gösteren çalışanların, toplu çalışanların emek kolektiflerini ödüllendirmenin şartları ve kuralları;
  - e) İşgücü ve idari disiplini ihlal eden çalışanlara ek disiplin cezalarını uygulama koşulları ve kuralları.
2. Belirli bir teşebbüs birliğine ait işletmeler için kabul edilen iç disiplini kurallarında bu maddenin birinci bölümünde verilen bilgilere ilaveten, bu kuralların uygulandığı işletmelerin isimleri belirtilmekle ek çalışma koşullarının oluşturulması, iş gücü ve yürütme mevzuatına uygun diğer bilgiler de verilmelidir.

## **Madde 184. Çalışma ve yürütme disiplininin disiplin tüzükleri ile düzenlenmesi**

1. Çalışma ve yürütme disiplini işin, hizmetin yapısına göre aşağıdaki konularda tarafların sorumluluklarını artırmak için disiplin mevzuatı ile düzenlenmiştir:

- a) Demiryolu ve iletişim işletmelerinde;
- b) Deniz ve nehir taşımacılığının yanı sıra balıkçılık su taşıma filosunda;
- c) Hava taşımacılığında ve özel hizmet kuruluşlarında;
- ç) Madencilik işletmelerinin yanı sıra özel tehlikeli koşullara sahip yer altı çalışmalarının yapıldığı işyerlerinde;
- d) Denizde petrol ve gaz rezervlerinin araştırılması ve işletilmesi ile uğraşan işletmelerde;
- e) Askeri sanayi işletmelerinde.

2. Disiplin tüzükleri, yalnızca bu Kanunun "Çalışma ve yürütme disiplini" bölümünde tesis edilen normlardan farklı hükümler içerebilir. Disiplin tüzüğüne sahip işletmelerdeki diğer iş ilişkileri bu Kanunla düzenlenir.

3. Disiplin düzenlemeleri, kanunun öngördüğü şekilde sendikaların katılımı ile ilgili yürütme makamı tarafından kabul edilir.

## **Madde 185. İş gücü ve yönetici disipline uyum konusunda fark yaratan çalışanları ödüllendirmek**

1. Yüksek düzeyde profesyonellik, işveren tarafından iç disiplin kurallarına uygunluk, işçilik fonksiyonlarının performansında öne çıkan çalışanlar tarafından:  
para veya değerli eşya hediyeleri ile;  
ek izin ile;  
maaşa bireysel katkı ile;daha yüksek mabliğde ferdî sigorta edilmekle;  
sanatoryum-resort tedavisi, turist gezilerinin ödenmesi ile;  
belirtilen şekilde devlet ödülü için adaylık dilekçesi sunarak ve başka teşviklerle ödüllendirilebilir.

## **29.Kısım**

### **İşgücü ve idari disiplinin ihlali nedeniyle disiplin sorumluluğu ve uygulama kuralları**

#### **Madde 186. İşgücü ve idari disiplinin ihlali nedeniyle disiplin sorumluluğu ve türleri**

1. Bir işveren veya çalışan, görevlerini yerine getirmemeleri veya haklarını kötüye kullanmaları veya bu Kurallar ve diğer normatif yasal düzenlemeler uyarınca iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ve yasaların öngördüğü diğer durumlarda disiplin yükümlülüğüne tabi olacaktır.

2. Çalışan görevlerini tamamen veya kısmen yerine getirmiyorsa veya düşük kaliteli performans sergilemesi durumunda bu Kanunun 10.maddesinde öngörülen ve iş sözleşmesinde tanımlanan görevlerini, iç disiplin kurallarını ihlali durumunda, işveren aşağıdaki disiplin yaptırımlarından birini uygulayabilir:

- a) Kınama cezası vermek;
- b) Son uyarı ile ciddi şekilde kınama cezası vermek;
- c) Toplu sözleşmelerle belirlenmişse, aylık maaşın 1/4'ünü geçmemek üzere para cezası vermek;
- ç) İş sözleşmesini bu Kanunun 70. maddesinin "d" fıkrasıyla yürürlükten kaldırmak.

3. İşveren, disiplin cezası verirken, çalışanın kişiliğini, ekipteki itibarını, profesyonellik düzeyini ve suçun niteliğini dikkate almalıdır. Bu maddenin ikinci bölümünde belirtilen disiplin cezalarından herhangi biri uygulanmaksızın çalışan yazılı veya sözlü olarak uyarılabilir. Uyarı disiplin cezası değildir.

4. İşverene bu maddede öngörülen disiplin sorumluluğunun verilmesi, onun işvereni sayılan üst düzey yetkilisi, işletme devlete ait ise ilgili yürütme merciince yapılır. İşveren, mevzuata göre idari veya cezai sorumluluk taşır.

### **Madde 187. Disiplin cezası uygulama kuralları**

1. Disiplin cezası uygulamadan önce, işveren, çalışanın yazılı bir açıklama yapmasını ister. Bir çalışanın yazılı bir açıklama yapmayı reddetmesi disiplin cezasını engellemez.

2. Disiplin tedbiri, çalışanın işi veya idari disiplini ihlal ettiği günden itibaren bir ay zarfında uygulanabilir. Çalışanın hasta olduğu veya izinli olduğu veya iş gezisinde olduğu süre bu süreye dahil değildir.

3. Bir çalışan, disiplin suçunun işlendiği tarihten itibaren altı ay sonra cezalandırılmaz. İşletmenin mali ve ekonomik faaliyetlerinin denetimi (teftiş, denetleme) sonucu ortaya çıkan görev ihlali ile ilgili disiplin suçlarının işlendiği tarihten itibaren *iki yıl* geçtikten sonra işçiye disiplin cezası verilemez. Cezai yargılama bu süreye dahil değildir.<sup>[213]</sup>

4. *Daire, kurum veya kuruluşun yolsuzlukla ilgili suçlar hakkında bilgi veren bir çalışanın hakkında disiplin yaptırımını uygulayan departman, işletme veya kuruluş, disiplin cezasının kamunla belirlenen koşullardan kaynaklandığını ve yolsuzluk suçlarıyla ilgili bilgilerle ilgili olmadığını kanıtlamalıdır.*<sup>[214]</sup>

### **Madde 188. Disiplin cezası vermeye yetkili olan görevli**

1. Disiplin cezası, yalnızca bir çalışanla iş sözleşmesi yapma, şartlarını değiştirme ve feshetme yetkisine sahip bir işveren tarafından uygulanabilir.

2. İşletmenin tüzüğünde (yönetmeliklerde) aksi belirtilmedikçe, işveren, emirle (kararname, karar) çalışanlara disiplin cezası uygulama yetkisini, işletme dışında bulunan yapısal birimin başkanı, yardımcılarında birine devredebilir. Emir (kararname, karar), disiplin cezası verme yetkisinin başka bir memura devredilme nedenini kanıtlamalı ve yetkisinin kapsamını açıkça tanımlamalıdır.

3. Bu maddenin birinci ve ikinci bölümlerinde belirtilen görevliler dışında hiçbir görevli, çalışanlara disiplin cezası uygulama hakkına sahip değildir. Bu kurallara aykırı olarak, emir, çalışana disiplin cezası verme yetkisine sahip olmayan bir görevli tarafından verilirse, emri geçersiz (önemsiz) kabul edilecektir.

### **Madde 189. Disiplin cezası uygulama koşulları**

1. Bir disiplin suçu için yalnızca bir disiplin cezası verilir. Tek bir disiplin suçu için aynı anda başka disiplin cezası verilemez.

2. Çalışana karşı disiplin cezası işteyken iş günü içinde verilebilir. Bir çalışan, izin süresi, iş gezisi veya geçici iş göremezlik döneminde cezalandırılmaz.

3. Disiplin cezası işverenin emri (kararnamesi, kararı) ile verilir. Çalışan söz konusu emir (kararname, karar) hakkında bilgi sahibi olmalı ve talebi üzerine emrin bir kopyası kendisine sunulmalıdır.

4. Çalışanın şeref ve haysiyetine hakaret eden, kişiliğini, ahlaki duygularını bozan ve disiplinsizliğinin intikamını almaya motive eden disiplin cezası bilgilerinin emrinde (kararname, karar) belirtilmesi kabul edilemez.

### **Madde 190. Disiplin cezasının süresi ve erken kaldırılması**

1. Disiplin cezası, verildiği tarihinden itibaren altı ay süreyle geçerlidir.

2. Çalışana verilen disiplin cezasından ders alırsa, işletme içindeki çalışma ve disiplin kurallarını ihlal etmediği takdirde, işveren disiplin cezasını emri (kararnameyi, kararı) ile uygulamadan önce iptal edebilir.

3. Çalışan, disiplin cezası verirken mevzuatın gereklerinin ve haklarının işveren tarafından ihlal edildiğini iddia ederse, bu Kanunda belirtilen prosedüre uygun olarak bireysel bir iş uyuşmazlığının çözümü için mahkemeye başvurabilir.

4. Disiplin yaptırımının geçerlilik süresi boyunca görevini yüksek profesyonellikle yerine getirdiğine, çalışan iç disiplin kurallarına uyması için bu Yasanın 185. maddesinde öngörölmüş herhangi bir teşvik yöntemiyle ödüllendirilmişse, ödüllendirildiği günden itibaren kendisine verilen disiplin cezası geçersiz sayılacaktır.

## 8.Bölüm

### İşveren ve çalışanın karşılıklı mali sorumluluğu

#### 30.Kısım

#### İşveren ile çalışanın karşılıklı mali sorumluluğunu belirleyen durumlar

**Madde 191. İşveren ve çalışanın birbirlerine verdikleri zararlardan dolayı maddi sorumluluğu**

1. İş ilişkileri sırasında işveren ve çalışan, iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlölüklerini bu Kanunda belirtilen usul ve ilgili normatif yasal düzenlemelere uygun olarak yerine getirirken birbirlerine verdikleri zarar nedeniyle karşılıklı şekilde mali olarak sorumlu olacaktır.

2. Aşağıdaki koşulların üçünün de aynı anda yerine getirilmesi halinde taraflar, kasıtlı veya ihmâl sonucu birbirlerine verdikleri zarardan sorumlu olacaktır:

- a) Zarar gerçekten verildiği saptandığında;
- b) Suçlunun eylemi veya ihmali yasaya aykırı olduğunda;
- c) Suçlunun yasadışı eylemi ile bu eylemin sonucu arasında nedensel bir bağlantı varsa.

**Madde 192. Maddi sorumluluğun başlatılması ve bunun kanıtlanması koşulları**

1. Tarafların mali sorumluluğu, işverenin veya çalışanın eylem veya eylemsizlik sonucu birbirlerine zarar verdiği anlaşıldığı andan itibaren başlar.

2. Taraflar, maddi zararın miktarını ve verildiğini ve karşı tarafa zarar vermekten suçlu olmadıklarını ispat etmekle yükümlüdür.

**Madde 193. İşveren tarafından mal sahibine verilen zarar için sorumluluk**

1. İşveren ile iş sözleşmesi temelinde hareket eden bir işveren, usulüne uygun yasadışı eylemleri sonucunda mal sahibine verilen zarardan ve bu Kanun ve diğer normatif yasal düzenlemeler ile belirlenen hallerde tamamen sorumlu olur.

2. Mülkiyet sahibinin emriyle (kararname, karar) işveren tarafından kendisine verilen zararın tazmini sağlayabilir veya mahkemede zararın tazmini için mevzuatta öngörölen tedbirleri alabilir.

**Madde 194. Verilen zararın tazminini sağlama koşulları**

1. Zarar vermektan suçlu olan taraf, cezai, idari ve diğer sorumluluklara tabi olup olmadığına bakılmaksızın, yerleşik prosedüre uygun olarak maddi zararın miktarını ödemekle yükümlü olacaktır.

2. Zarar verilince sonra istihdamın sona ermesi, suçluyu mali sorumluluktan kurtarmaz.

#### 31.Kısım

**İşçiye verilen zarardan işverenin maddi sorumluluğu ve çözümüne ilişkin kaideler**

**Madde 195. Çalışana verilen zarardan işverenin mali olarak sorumlu olduğu durumlar**

İşveren, iş ilişkisi sırasında aşağıdaki hallerde çalışanın uğrayacağı zarardan tamamen sorumludur:

- a) İş sözleşmesine hukuka aykırı ve haksız fesih sonucunda yürürlüğe giren mahkeme kararı (kararı) varsa;
- b) İş uyuşmazlıklarının çözümü sırasında çalışana verilen maddi veya manevi zararın miktarı mahkeme kararı (kesinleşmiş karar) ile belirlenirse;
- c) İşveren tarafından işgücü koruma kurallarına uyulmaması nedeniyle çalışanın işini yaparken sağlığına endüstriyel bir kaza sonucu zarar gelmesi ve ayrıca bu nedenle vefat etmesiyle ilgili olarak aile fertleri ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere maddi zarar gelmesi durumunda;
- d) İş fonksiyonunu yerine getirirken çalışanın kişisel eşyalarının veya diğer mallarının işveren tarafından korunması, muhafazası uygun olmayan depolama nedeniyle bozulması, hırsızlık sonucu zayisi durumunda ve ayrıca bu nesnelere fiziksel yıpranması zamanı zarar verildiğinde;
- e) Çalışanın maaşı ve diğer ödemeleri işveren tarafından uygun şekilde belirlenmemişse ve ayrıca makul olmayan ve yasadışı bir şekilde ödenmemişse;
- f) Çalışanların yürürlükteki mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve sözleşmeye ilişkin haklarını kısıtlayan koşulların işverenin iş sözleşmelerine dahil edilmesi sonucunda çalışanlara maddi ve manevi zarar verilmesi;
- g) İş sözleşmesinin feshinden sonra çalışanın kişisel ve mesleki niteliklerinin düşük olduğuna dair gerçek olmayan bilgilerin ve diğer iftira niteliğindeki bilgilerin yayılması nedeniyle işveren tarafından herhangi bir şekilde çalışana verilen maddi ve manevi zarar olunca;
- f) İşverenin iş sözleşmesi kapsamındaki diğer yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeniyle çalışana maddi zarar gelmesi durumunda;
- g) *bir çalışan cinsel tacize uğradığında.* [215]

#### **Madde 196. Çalışana verilen maddi hasar miktarının belirlenmesi ve tazmin edilmesi prosedürü**

1. Bu Kanununun 195.maddesinde belirtilen durumların çalışan tarafından tespit edilmesi halinde, ilgili yetkili görevlinin (birimin) — İşletmenin mali ve ekonomik faaliyetlerini denetleyen müfettişin, teftişcinin, teftiş kurumunun ilgili icra merciinin ve yetkili görevlilerinin kararı, belgesi, ayrıca mahkeme kararıyla (kesinleşmiş kararı, ilamı) tespit edilirse tazmin edilir.

2. Bir çalışanın kişisel eşyalarına ve diğer mülklerine verilen zararın miktarı, hasar anında mevcut olan piyasa fiyatlarına göre belirlenir. Bu durumda tarafların rızası ile mala verilen zarar aynı olarak işçiye tazmin edilebilir.

3. İşveren, iş sözleşmesinin imzalanması veya daha sonra kendi görevini yerine getirmek için çalışanın araçlarını, gereçlerini ve diğer eşyalarını kullanmayı kabul etmişse, çalışanın kişisel eşyalarına gelebilecek zarardan mali olarak sorumlu olacaktır.

4. İşveren, çalışanın kişisel araçlarını ve diğer eşyalarını uygun çalışma koşullarını oluşturarak işletmeye getirmesine izin vermemişse, fakat bunların tam tersi görevini yerine getirmek amacıyla çalışan bunları getirip görevinin yerine getirilmesi için kullanmışsa, işveren yalnızca çalışanın mülküne kasıtlı olarak verilen zararlardan sorumlu olacaktır.

5. Bir çalışana nakit olarak verilen manevi zararın miktarı, bu Kanununun 290. maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen usule göre belirlenir.

Not: Bu maddedeki "emek aletleri, araçları ve diğer eşyalar" denildiğinde bizzat çalışana ait olan ve kendi görevini yerine getirmek için işverenin rızası ile iş yerine getirdiği makineler ve mekanizmalar, elektronik ve mekanik cihazlar, iletişim ve nakliye araçları, cihazları ve değeri asgari ücretin iki katından fazla olan el emeği araç-gereçleri anlaşılmalıdır.

#### **Madde 197. Çalışana verilen maddi hasar için tazminat değerlendirme prosedürü**

1. Çalışan, maddi tazminat için işverene dilekçe ile başvuru yapmalıdır. İşveren, çalışanın başvurudaki iddiasını araştırmalı ve ilgili karar alarak 15 gün içinde başvuruyu yazılı olarak yanıtlamalıdır.

2. İşçi, işverenin kararını kısmen veya tamamen kabul etmemesi veya belirtilen süre içinde yazılı cevap almaması durumunda tazminat davası için mahkemeye başvurabilir.

3. Zararların tazmini konusunda olası mahkeme kararından kaçınmak için taraflar, karşılıklı muvafakat ile bu tür ihtilafların çözümü için başka kurallar belirleyebilirler. Fakat bu kurallar çalışanın mahkemeye gitme hakkını kısıtlayamaz.

## 32.Kısım

### **Çalışanın işverene verdiği zarardan dolayı maddi sorumluluğu ve çözümüne ilişkin kurallar** **Madde 198. Çalışanın ortalama aylık maaşına kadar maddi yükümlülüğü**

Bu Kanununun 199 ve 200. maddelerde öngörülen haller dışındaki her durumda, işçi, işverene verilen zarardan ortalama aylık maaşı kadar sorumluluk taşır.

### **Madde 199. Çalışanın tam mali sorumluluğu**

Çalışan, aşağıdaki durumlarda yasa dışı eylemlerin neden olduğu zarardan tamamen sorumlu olacaktır:

a) Muhafaza ve diğer amaçlarla çalışana devredilen mülklerin ve diğer varlıkların güvenliğini sağlayamama nedeniyle bir iş sözleşmesi imzalarken ve ayrıca işveren ile iş ilişkileri sürecinde görev fonksiyonu niteliği ile bağlantılı olarak çalışanın tam mali sorumluluğunu üstlenmeye ilişkin yazılı bir anlaşma yapılması durumunda;

b) Çalışan, bir defalık vekaletname veya diğer bir defalık yasal belgeler temelinde mülk ve diğer varlıkları işverene veya temsilcisine rapor verme koşuluyla kabul ederse;

c) İdari suçlar veya ceza, ayrıca vergi mevzuatı ile cezalandırılacak durumlar öngörülmemiş eylemler veya ihmallerinde sosyal açıdan tehlikeli eylemlerin belirtileri varsa; <sup>[216]</sup>

ç) mülkü veya diğer maddi kaynakların kasıtlı olarak zarar görmesi veya tahrip edilmesi ve ayrıca başka yollarla işverene kasıtlı zarar verilmesi durumunda;

d) alkol, toksik (zehirli), *psikotropik maddeler* veya *uyuşturucu etkisi altında sarhoş* olarak zarar verdiğinde; <sup>[217]</sup>

e) işveren bir ticari sırrını ifşa ettiğinde;

ə) işverenin kimliğini lekeleyen, şerefini ve itibarını zedeleyen, ayrıca gerçeğe uygun olmayan iftira ve aşağılayıcı iftiralar, yalan bilgiler yaymakla onun girişimcilik faaliyetine ciddi şekilde manevi zarar verildiğinde.

2. Zararın ortaya çıktığı tarihte 18 yaşın altındaki çalışanlar, sadece bu maddenin birinci bölümünün "c", "d" ve "e" fıkralarında belirtilen hallerde kanunla öngörülen şekilde tam sorumlu olacaktır.

### **Madde 200. Tam mali sorumluluk ile ilgili yazılı anlaşmaların sonuçlandırılması**

1. İster doğrudan bir iş sözleşmesi imzalandığında veya iş ilişkilerinin seyri doğrultusunda işveren tarafından emanet edilen mülklerin veya diğer varlıkların muhafazası, işlenmesi, satışı, taşınması, kullanımı ve diğer işlemleriyle doğrudan ilgili iş yapan veya hizmet sunan 18 yaşın üzerindeki çalışanlar, sorumluluk konusunda yazılı bir anlaşma yapabilir.

2. İşlerin yerine getirilmesinin, hizmetin niteliğine bağlı olarak, işveren tarafından emanet edilen mülkün veya diğer varlıkların muhafazası, işlenmesi, satışı, taşınması, kullanılması ve diğer işlemleri sırasında belirli kolektif üyelerinin her birinin mali sorumluluk derecesini belirlemek, ayrıca onlarla tam mali sorumluluk konusunda yazılı sözleşmenin yapılmasının mümkün olmadığı durumlarda, toplu (grup) sorumluluk sözleşmesi yapılabilir.

3. Bu maddenin birinci ve ikinci bölümlerinde belirtilen tam mali sorumluluk konusunda yazılı sözleşmelerin akdine tabi olan işçi ve işlerin (hizmetlerin) listesi işveren tarafından belirlenir.

4. Çalışanların doğrudan işyerinde kolektif (grup) sorumluluğunun belirlendiği durumlarda, söz konusu kolektif tarafından işverene verdiği zarar için kolektifin (grupun) her bir üyesi, kendi derecesi sınırları dahilinde bireysel mali sorumluluk taşır.

5. Tam şekilde maddi sorumluluk sözleşmesinin bulunmaması halinde, işçi, cezai fiiller haricinde, yalnızca ortalama maaş tutarında işverene verilen zarardan sorumlu olacaktır.



## **Madde 201. Çalışanın mali sorumluluğunu istisnai eden durumlar**

1. Çalışan kendi görevini yerine getirdiği zaman doğal afet - sel, taşkın, çığ, kuraklık, yangın ve diğer karşı alınmaz güçlerle, çalışanın hatası olmaksızın normal ekonomi, üretim, teknolojik risk, makine, ekipman, cihazlar ve diğer üretim araçlarının kırılması, aletlerin hasar görmesi ve son çare veya gerekli koruma sonucunda işverene gelebilecek zararlardan sorumlu olmayacaktır. Bu durumlar tarafların karşılıklı muvafakati ile tespit edilemediği takdirde mevzuata uygun olarak mahkemece belirlenir.

2. Çalışanın eylemleri veya ihmallerinden kaynaklanan fiili zarara ek olarak, çalışan, işverenin gelecekteki gelir ve kar kaybından çalışan mali olarak sorumlu değildir.

3. Çalışan, işvereni bilerek ve kasıtlı olarak gelecekteki gelirden mahrum bırakmak için yasadışı eylemlerle (eylemsizlikleriyle) işverene belirli bir zarar vermişse, o, yalnızca mahkeme kararı ile işverenin gelecekteki kazanabileceği gelir miktarındaki zarara göre maddi sorumluluk taşımakla, mevzuatta öngörülen şekilde başka bir sorumluluğa göre de cevap verecektir.

## **Madde 202. Zarar miktarının belirlenmesi**

1. İşverene verilecek zararın miktarı fiili kayıplar esas alınarak belirlenir.

2. İşverenin ana fonu (kaynakları) kabul edilen mülkün kaybolması, hasar görmesi ve çalınması durumunda, hasar tutarı, ilgili amortisman oranları dikkate alınarak değerli eşyaların defter değerinden (maliyetinden) hesaplanır. Diğer durumlarda, zararın miktarı, zarar anındaki cari piyasa fiyatları üzerinden hesaplanır.

3. İşverene verilecek manevi zararın miktarı, bu Kanunun 290. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen ilkeye göre, başvurusu esas alınarak mahkeme tarafından belirlenir..

## **Madde 203. Vurulan ziyanın müeyyən edilməsi için arařtırmaların aparılması**

1. İşveren kendisine verilen zararı tazmin etmeye karar vermeden önce, çalışandan yazılı bir açıklama alır, eylemlerinin yasallığını, hasar ile çalışanın eylemleri arasındaki nedensel bağlantıyı (eylemsizlik) ve gerçek hasar miktarını inceler.

2. Soruşturma (inceleme) sırasında, çalışanın teftiş belgelerini tanıma, ek açıklamalar (protestolar) verme hakkı vardır. İşveren, çalışana denetim sonuçlarını bildirmelidir.

## **Madde 204. Çalışan tarafından verilen hasar miktarının gönüllü olarak tazmin edilmesi**

1. İşverene zarar vermekten suçlu olan bir çalışan, hasarı tamamen veya kısmen gönüllü olarak tazmin edebilir.

2. Verilen zararın gönüllü şekilde ödenmesi yalnız bu Kanunla belirtilen ölçüde gerçekleştirilir.

3. İşveren, çalışanın rızası ile zararın ödenmesini erteleyebilir.

4. Hasar miktarına karşılık işçi, işverenin rızası ile hasarlı veya kaybolan malları ödeyebilir, kişisel olarak veya masrafları kendisine ait olmak üzere tamir edebilir.

## **Madde 205. İşverene verilen zararın çalışandan düşülmesi prosedürü**

1. İşverene verilen zarar miktarı, çalışanın ortalama maaşını geçmiyorsa, kesintisi işverenin emri (kararnamesi, kararı) ile yapılır.

2. Tam mali sorumluluk hallerinde zararın çalışandan kaynaklanması durumunda, tutar, çalışanın ortalama aylık maaşını aşarsa ve çalışan gönüllü olarak ödemeyi reddederse, işverenin talebi üzerine hasar mahkemede alınan kararla iade edilebilir.

3. İşçi, işverenin zararın tazmini konusundaki emrini (kararname, karar) reddederse, konuyla ilgili belirlenen usul uyarınca işverene ve mahkemeye başvurabilir.

## **Madde 206. Hakimin zararı tazmin etmek için usule ilişkin tedbirleri**

1. Mahkeme, suçun derecesini, belirli koşulları, çalışanın mali durumunu ve davayla ilgili diğer koşulları dikkate alarak, zarar miktarını azaltabilir veya zararın miktarında azaltma için tarafların sulh anlaşmasını onaylayabilir.

2. Taraflardan birine zarar vererek suç hem çalışanın, hem de işverenin, eylem veya eylemsizlik sonucu işlenmişse, daha sonra mahkeme bir ceza davası açar ve kanunla belirlenen usule uygun soruşturma yapmakla ve tazminatı sağlamak için uygun usul tedbirlerini alır.

## 9.Bölüm

### İş güvenliği

#### 33.Kısım

### İş güvenliği normları, kuralları ve ilkeleri

#### Madde 207. İş güvenliği normları ve kurallarını belirleyen mevzuat

1. Çalışanların güvenli ve sağlıklı ortamda çalışma hakkı vardır.

2. İş güvenliği normları ve kaideleri bu Kanunla, yetkileri dahilinde ilgili yürütme makamlarınca kabul edilen normatif yasal düzenlemeler ile Azerbaycan Cumhuriyetinin taraf veya üyesi olduğu uluslararası anlaşmalarla belirlenir.

3. İş güvenliği normları ile ilgili normatif yasal işlemlerin gereklilikleri, iş güvenliği normları, standartları, kuralları, istihdam ilişkisi tarafları ve diğer bireyler özel ve tüzel kişiler için bağlayıcıdır.

#### Madde 208. İş güvenliği normları ve kuralları uygulanan iş yerleri

Bu Kanun ve diğer normatif yasal düzenlemeler ile belirlenen iş güvenliği normları ve kuralları kesinlikle gözetilecektir:

çalışanların;

staj yapan okulda eğitim alan ve yüksek öğretim gören öğrencilerin;

işletmelerde istihdam edilen askeri görevlilerin;

mahkeme cezalarının infaz yerlerinde çalışan hükümlülerin;

Doğal afetlerin sonuçlarının ortadan kaldırılmasında ve ayrıca askeri ve acil durum operasyonlarının yürütülmesinde yer alan kişilerin tüm işyerlerinde uygulanmalıdır.

#### Madde 209. İş güvenliği temel ilkeleri

Kamu makamları, mal sahipleri, işverenler ve çalışanlar tarafından işgücü korumasının sağlanması aşağıdaki ilkelere dayanmaktadır:

Kamu yetkilileri, sahipler, işverenlerin ve çalışanların çalışma koşullarını ve güvenliğini iyileştirmesine, endüstriyel kazaların, yaralanmaların ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik faaliyet birliği;

İşletmenin üretim faaliyetlerinin sonuçlarına göre çalışanın yaşamına ve sağlığına öncelik verilmesi;

İş güvenliği alanında Faaliyetlerin diğer ekonomik ve sosyal politika alanlarıyla ve çevre koruma alanındaki faaliyetlerle ilişkilendirilmesi;

Mülkiyet ve örgütsel-yasal biçime bakılmaksızın tüm işletmeler için işgücünün korunması alanında tek tip taleplerin oluşturulması;

İş güvenliği taleplerinin tüm işletmelerde yerine getirilmesine bağımsız ve etkili kontrolün uygulanması;

İş güvenliği alanında evrensel bilimsel ve teknolojik gelişimden kapsamlı bir şekilde yararlanan, ayrıca güvenli ekipman ve teknoloji için etkili koruma önlemleri geliştiren ve uygulayan işverenleri uygun bir şekilde ve gerekli kaynaklarla teşvik edilmesi;

İşletmelerde yüksek iş güvenliği koşulları oluşturmaya yönelik vergi politikası yürütmek;

İş güvenliğinin finansmana devlet katılımı;  
İş güvenliği normalarının düzenli olarak iyileştirilmesi;  
Çalışanlar için özel giyim ve ayakkabı, diğer kişisel koruyucu ekipmanların, tedavi ve profilaktik yiyeceklerin ve diğer araçların ücretsiz sağlanması;  
*Eğitim ve ek eğitim kurumlarında iş güvenliği koruma uzmanlarının eğitimi ve ek eğitimin organizasyonu;* [218]

Her endüstriyel kazayı kapsamlı bir şekilde araştırmak, kaydetmek ve analiz etmek ve buna dayalı olarak çalışanlara mesleki yaralanmalar, hasarlar ve meslek hastalıklarının durumu hakkında doğru bilgi sağlamak; [219]

Endüstriyel kazalardan veya meslek hastalıklarından etkilenen çalışanların çıkarlarının sosyal, maddi ve manevi olarak korunması;

İşçi korumasını sağlamayı amaçlayan sendikaların, işletmelerin ve bireylerin ve tüzel kişilerin faaliyetlerine kapsamlı desteğin sağlanması;

İş güvenliği alanında uluslararası işbirliğinin genişletilmesi.

#### **Madde 210. İş güvenliği konularının çözümünde sivil toplum örgütlerinin katılımı**

İşverenler, çalışanlar ve ayrı özel kişiler, işgücü koruma sorunlarını çözmek için birleşerek sivil toplum örgütleri mevzuatına uygun olarak çalışan sivil toplum örgütleri oluşturabilir. İşverenler kadar kamu yetkilileri de bu kamu kuruluşlarına kapsamlı yardım sağlamalı ve işgücünün korunmasına ilişkin normatif yasal düzenlemeleri kabul ederken onların önerilerini ve tavsiyelerini dikkate almalıdır.

### **34.Kısım**

#### **İş güvenliğinin yasal, organizasyonel, teknik ve finansal desteği**

##### **Madde 211. İş güvenliğinin ormatif yasal düzenlenmesi**

1. İş güvenliği kurallarının her yerde yeknesak uygulanmasını sağlamak için, bu Kanunda belirtilen durumlarda çalışma koşullarının özelliklerinin, ek izin hakkının ve diğer normların uygulanmasını sağlamak için ilgili yürütme makamı:

*Çalışanlara ücretsiz tıbbi ve profilaktik gıdaların, süt ve benzeri ürünlerin temini için zararlı, ağır ve yer altı üretim koşullarının, meslekler ve pozisyonların;* [220]

Yer altı işleri, madenler, tüneller, tesisatlar ve diğer işyerlerinin;

Kadınların, 18 yaşın altındaki çalışanların emek kullanımının yasak olduğu üretim ve işyerleri;

Mal üretimi, işlerin (hizmetlerin) icrası sırasında kullanımı yasak olan kimyasal, radyoaktif ve diğer son derece tehlikeli maddelerin;

çalışanın meslek hastalığına yakalanma olasılığının daha yüksek olduğu işyerlerinin;

*Bulaşıcı hastalık riskinin yüksek olması ve koruyucu aşıların zorunlu olarak uygulanmasıyla bağlantılı olarak ülkedeki tek ve kapsamlı bir çalışma listesini ve bunların uygulama kurallarını onaylar.* [221]

2. Bu maddenin birinci kısmında belirtilen listeler kitlesel olarak yayınlanmalı ve ekonominin tüm sektörlerindeki işveren ve sendikaların kullanımına sunulmalıdır. İşverenler, çalışanların bu listeleri her zaman bilmelerini ve kullanmalarını sağlamak için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdürler.

##### **Madde 212. İş güvenliğinin devlet tarafından düzenlenmesi**

1. İş güvenliğine ilişkin ortak devlet politikası, ilgili yürütme makamları tarafından uygulanır.

2. İlgili yürütme birimi:

İş güvenliği alanında ortak devlet politikasını hazırlar ve gerçekleştirir, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş güvenliğisinin sağlanması alanında ilgili yürütme birimlerinin, işverenlerin

sorumluluklarını tanımlar, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamak için faaliyetlerini koordine ve kontrol eder;

Sendikalar ve işverenlerin temsilci organları ile istişare halinde çalışma koşullarının ve işgücünün korunmasına yönelik programları onaylar, düzenler ve uygulanmasını sağlar;

İş güvenliği araçlarının üretimine ilişkin işletmelerin devlet düzenini belirler, bu araçların hazırlanması ve üretilmesi konusunda işletmelerin kurulmasına ilişkin kararlar alır;

İş güvenliği alanında bilimsel araştırma çalışmalarını düzenler ve koordine eder, yerleşik prosedüre uygun olarak onaylanmış ulusal programları uygular, bu çalışmaların finansman prosedürünü ve koşullarını belirler;

İş güvenliği uzmanlarının hazırlanmasını organize eder;

İş güvenliği konusunda ülkedeki tek devlet istatistik raporunun yapılması şeklini belirler.

### **Madde 213. İş güvenliği alanındaki yürütme makamlarının yetkileri**

İlgili yürütme makamları ve ayrıca devlet konsorsiyumu, şirketleri, toplulukları ve işletmeleri birlikleri kendi yetkileri içinde:

Sendika örgütlerinin, işverenlerin temsilci birimlerinin katılımıyla iş güvenliği alanında devlet politikasının ilgili iş yerlerinde uygulanmasının ana yönlerini belirler ve bu konuda öngörülen önlemleri uygularlar;

İş güvenliği ile ilgili alan standartlarını, normlarını, kurallarını, normatif yasal düzenlemelerini hazırlar ve belirlenen prosedüre uygun olarak onaylarını sağlarlar;

İşletmelerin yöneticilerinin ve uzmanlarının iş güvenliği normları ve kuralları hakkında eğitim verir ve bilgilerini kontrol ederler;

Bağlı işletmelerde işgücü koruma kurallarının ve normlarının uygulanması üzerinde kontrolü gerçekleştirirler;

Gerekirse ilgili alanlarda iş güvenliğini sağlayan cihazların, gereçlerin ve diğer koruyucu ekipmanların geliştirilmesini organize ederler.

### **Madde 214. İş güvenliği alanında belediyelerin yetkileri**

Belediyeler:

İş güvenliği alanında devlet politikasına ait alanda gerçekleştirilmesini sağlarlar;

İş güvenliği ile ilgili alanlar arası yerli öneme haiz programlar hazırlar ve onların yerine getirilmesini sağlarlar;

Bölgesel sorunların çözümü ve iş güvenliğini sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla mevzuata uygun olarak hisse katılımları ve diğer araçlar pahasına işgücü koruması için özel fonlar oluşturmak ve bu fonların amaçlarına uygun kullanılmasını sağlarlar.

### **Madde 215. İş güvenliği alanında mal sahibinin ve işverenlerin sorumlulukları**

İşletme sahibi ve işvereni, çalışanların işyerlerinde iş güvenliği norm ve kurallarının uygulanmasından doğrudan sorumlu olacak ve aşağıdaki önlemlerin uygulanmasını sağlamalıdır:

İş güvenliği standartlarının, normalarının ve kuralların tüm gerekliliklerine uyulmasını;

binaların, tesislerin, teknolojik süreçlerin ve ekipmanların güvenliğine uyulmasını;

Sağlıklı sıhhi-hijyenik koşulların ve işyerlerinin işgücü korumasının doğrudan mevcut normlarla uyumlu hale getirilmesini;

çalışanlar için gerekli sıhhi-ev ve tedavi-ve-profilaktik hizmetlerin organizasyonunu;

zararlı, zor çalışma koşulları ve yer altı işleri olan işçilere ücretsiz tıbbi ve profilaktik gıda, süt ve diğer eşdeğer ürünlerin sağlanması;

normal çalışma ve dinlenme rejimlerine uyulmasını;

Çalışanlara belirtilen zaman dilimlerinde ve gerekli ürün çeşitlerinde ücretsiz özel kıyafet, özel ayakkabı ve diğer kişisel koruyucu ekipmanların teminini;

çalışanların işgücü koruma normları ve kuralları hakkında eğitilmesi, eğitim organizasyonu, bilginin sınanması ve işgücünün korunmasının teşvik edilmesini;

İlgili yürütme otoritesi tarafından belirlenen süre içinde şekilde iş güvenliği, çalışma koşulları ve bunların geçerli standartlara uygunluğunun sağlanması için alınan önlemlerin sonuçlarına ilişkin istatistiksel raporların sunulmasını.

#### **Madde 216. İş güvenliği çalışanlarının görevleri**

İş güvenliği çalışanlarının görevlerine aşağıdakilerdir:

İş güvenliği ile ilgili ilgili yönetmeliklerde öngörülen iş güvenliği, hijyen ve yangından korunma gerekliliklerini incelemek, ustalaşmak ve bunlara uymak;

Görevini kendisini ve diğer çalışanları tehlikeye atmadan yerine getirmek, kişisel izin almadan cihazlar, makineler, patlamalar ve diğer hayati tehlike oluşturan kaynaklar üzerinde çalışmamak;

Verilen özel kıyafet ve ayakkabılarda çalışmak, işgücünün korunması ile ilgili teknolojik süreç, normlar, kurallar ve talimatlarda sağlanan bireysel ve toplu koruma araçlarını kullanmak;

İş güvenliği kurallarının tüm ihlalleri ile ilgili, ayrıca işveren temsilcilerini kazalar ve olaylar hakkında derhal bilgilendirmek;

Düzenli olarak işgücü koruma normları ve kuralları hakkındaki bilgilerini artırmak;

İş güvenliği konularıyla ilgili işverenin, işyeri başkanının, uzmanların talimatlarını, tavsiyelerini ve önerilerini takip etmek.

#### **Madde 217. İşyerinde kazaların soruşturulması ve kayda alınması kuralları** <sup>[222]</sup>

1. İşveren, işyerindeki kazaların ciddiyetine bakılmaksızın, kazayı *araştırmak* için kaza günü iş mevzuatına uyulmasını devlet kontrolünü uygulayan kurumu derhal bilgilendirmekle yükümlüdür. <sup>[223]</sup>

2. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan organ tarafından alınan bilgilere dayanarak *kazanın üretim ile bağlantısının araştırılması ve araştırmasını yürütmek amacıyla mevzuatla* belirlenmiş şekilde komisyon oluşturur ve *kazanın soruşturmasını düzenler*. <sup>[224]</sup>

3. Kazanın *araştırılması* sona erdikten sonra, işveren tarafından bir günden geç olmadan mevzuatın öngördüğü şekilde ilgili tutanak düzenlemeli ve bunun bir kopyası muhakkak zarar görmüş çalışana verilmelidir. <sup>[225]</sup>

4. Kaza gerçeğini gizlemek, *soruşturma* ile ilgili bir işlem yapmayı reddeden bir işveren yetkili kişisi mevzuata göre sorumlu olacaktır. <sup>[226]</sup>

5. Kazaların *soruşturulması* ve kayda alınması, bu maddede öngörülen kurallar esas alınarak ilgili yürütme makamı tarafından onaylanan normatif bir yasal düzenleme ile düzenlenir. <sup>[227]</sup>

#### **Madde 218. İlgili tesislerin tasarımı, inşası ve işletilmesi sırasında iş güvenliği gerekliliklerinin sağlanması**

1. Mevcut iş güvenliği standartlarına, kural ve normlarına, güvenlik, üretim araçlarının geliştirilmesi ve üretilmesine, teknolojilerin uygulanmasına uymayan üretim binaları ve tesislerinin projelendirilmesine, inşasına ve yeniden yapılanmasına, üretim araçlarının hazırlanmasına ve üretimine, teknolojilerin uygulanmasına izin verilmez.

2. İşletmelerin ve üretim araçlarının projeleri devlet denetiminden geçmeli ve üretim araçlarının test numuneleri iş güvenliği ve güvenlik tekniği standartlarının gerekliliklerine uygunluğunu doğrulamak için onlara devlet testleri uygulanmalıdır.

3. İlgili icra birimlerinin talebi üzerine, müşteri veya icracı, projenin (numunenin) iş güvenliği ve güvenlik tekniği normlarının şartlarına uygunluğunu belirlemek için masrafları kendisine ait olmak üzere ilgili kurum ve uzmanların katılımıyla bağımsız incelemeği organize etmelidir.

4. İnsan sağlığı üzerindeki etkisini belirlemek için teknolojik, yangın-tekniği, sıhhi-hijyenik, tıbbi-biyolojik muayene ve diğer kontrol türlerinden geçmemiş zararlı malzemelerin, hammadde ve materyallerin kullanılması yasaktır.

5. Yeni veya yeniden inşa edilmiş herhangi bir işletmenin, tesisin, üretim araçlarının öngörülen şekilde çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan kuruluş tarafından verilen bir sertifika-pasaport olmadan faaliyete geçmek yasaktır.

6. Yeni yapılan veya yeniden düzenlenen üretim, sosyal ve yemek tesislerinin çalışma mevzuatına uyma konusunda devlet kontrolünü uygulayan birimin izni olmadan kullanıma verilmesi yasaktır.

7. İş güvenliği gerekliliklerini karşılamayan ve çalışanların sağlığını veya yaşamını tehlikeye atan işletmelerin işi ve üretim araçlarının işletilmesi veya çalıştırılması, onlar iş güvenliği gerekliliklerine uygun oluncaya kadar mevzuatla belirlenmiş şekilde iş kanununa uyulmasına devlet kontrolünü uygulayan birim tarafından durdurulmalıdır. Bu tür durumlarda işçi maaşları bu Kanunun 169. maddesi uyarınca ödenir.

### **Madde 219. İş güvenliği uzmanlarının hazırlanması ve çalışanların eğitilmesi**

1. Devlet ilgili *eğitim kurumlarında* ülkedeki mevcut üretim özelliklerini dikkate alarak işgücü koruma uzmanlarının eğitimini sağlar. <sup>[228]</sup>

2. İşveren sendikalarının katılımıyla iş güvenliği çalışanlarının eğitimi ve *ek eğitim* sistemini düzenlemeli ve yasalara uygun olarak gerçekleştirmeliler. <sup>[229]</sup>

3. İşverenlerin ve işletmelerin yöneticilerinin en az 3 yılda bir iş güvenliği konusunda periyodik hizmet içi eğitim kurslarında eğitilmesi ve bu alandaki bilgilerinin kontrol edilmesi gerekmektedir.

4. Personel eğitimi ve *ileri* eğitiminin her türlü iş güvenliği eğitimi verilmelidir. İşveren, işe alınan ve başka göreve transfer edilen çalışana iş güvenliği konusunda talimatlar vermeli ve güvenli çalışma uygulamalarını kullanmaları ve kaza mağdurlarına ilk yardım sağlamalarının öğretilmesi organize edilmelidir. <sup>[230]</sup>

5. Tehlikeli, ağır sanayideki iş yerlerine, görevlere (pozisyonlara) ve yüksek tehlike kaynağı olan makineler, mekanizmalar ve ekipmanlarda çalışmak üzere işe alınan çalışanların önceden iş güvenliği konusunda bilgilendirilmesi yapılmadan işe başlayamazlar. İşveren, bu talimatları özel defterlere kaydetmek ve bunların kayıtlarını tutmakla yükümlüdür.

### **Madde 220. İş güvenliği tedbirlerinin finansmanı**

1. Amaç ve transfere bağlı olarak, iş güvenliği devlet bütçesinden ve işletmenin gelirinden finanse edilir.

2. Devlet bütçesinde ve yerel bütçelerde, iş güvenliği için ayrı bir satırda tahsis edilen bütçe tahsisinden iş güvenliği konusunda bilimsel araştırmanın finanse edilmesi, hedeflenen devlet ve bölgesel programların geliştirilmesi ve uygulanması için kullanılır.

3. Her yıl, işveren veya işletme sahibi, çalışma koşullarına ve iş güvenliği durumuna, yaralanma ve hastalık düzeyine bağlı olarak iş güvenliği önlemlerinin uygulanması için gerekli fon ve malzemeleri tahsis eder. Bu fonların başka amaçlarla kullanılması yasaktır.

4. İş güvenliği önlemlerinin miktarı ve kaynağı toplu sözleşmeyle belirlenir ve yıllık harcama tutarı, çalışanların ücretlerine harcanan fon miktarının yüzde ikisinden az olmamalıdır.

5. lağvedilmiştir<sup>[231]</sup>

### **Madde 221. İş güvenliği fonu**

1. Devlet ve işletmeler düzeyinde bir iş güvenliği fonu kurulabilir. Devlet İş Güvenliği Fonu, ilgili yürütme makamı tarafından kurulur. <sup>[232]</sup>

2. Devlet İş Güvenliği Fonu:

~~devlet bütçesinden kesintiler;~~<sup>[233]</sup>

~~işletmelerin karlarından yapılan kesintiler;~~<sup>[234]</sup>

~~iş güvenliği normlarını ve kaidelerini ihlal eden idari şekilde Kuralları ihlal ettiği için idari olarak cezalandırılan üst düzey yetkililerin para cezalarının mevzuat tarafından belirlenen kısmı;~~  
işletmelerin ve vatandaşların gönüllü ödemeleri ve başka ödemelerle tanzim edilir.

3. İşletme fonu, iş güvenliği ve teknik güvenlik önlemleri için ayrılan fonlar pahasına işveren tarafından oluşturulur.

4. Devlet İş Güvenliği Fonunun yönetilmesi ve kullanımı ilgili yürütme otoritesi tarafından onaylanan yönergeye uygun olarak yürütülür.

5. İşletmedeki iş güvenliği fonu kaynakları, yalnızca çalışanların çalışma koşullarını ve güvenliğini normatif gerekliliklere getirecek veya işletmedeki mevcut iş güvenliği düzeyini artıracak önlemlerde kullanılabilir.

#### **Madde 222. Sağlıklı ve güvenli iş güvenliği çalışma koşullarının sağlanması**

1. İşveren, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını, tehlikeli ve zararlı üretim faktörlerini kontrolü gerçekleştirir ve çalışanları bu alandaki değişiklikler konusunda düzenli olarak ve zamanında bilgilendirir.

2. İşveren, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, iş güvenliğinin sağlanmasına ve çalışanların sağlığının korunmasına yönelik uzun vadeli ve yıllık eylem planları geliştirir ve uygular.

3. İşveren ile çalışanlar arasında sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması için karşılıklı yükümlülükler toplu sözleşmede, iş sözleşmesinde belirtilir.

4. Zararlı ve tehlikeli çalışma koşullarına sahip sektörlerde ve ayrıca özel sıcaklık koşullarında veya kirlilikle bağlantılı olarak yapılan işlerde çalışanlara, belirlenen normlara uygun olarak ücretsiz özel kıyafet, özel ayakkabı ve diğer kişisel koruyucu ekipman, deterjan ve dezenfektan verilir.

5. İşveren, sendika örgütünün katılımıyla işyerlerinin iş güvenliği standartlarına ve yönetmeliklerine uygunluğunu periyodik olarak onaylamak zorundadır. Onaylamanın sonuçları işçi kolektifine bildirilir. İşyerlerinin sertifikasyonunun sonuçlarına göre, işveren, bunları geçerli güvenlik yönetmeliklerine uygun hale getirmek için gerekli önlemleri almalıdır.

6. İşveren, çalışanlara sağlanan özel giysi ve ayakkabıların ve diğer kişisel koruyucu ekipmanın depolanmasını, yıkanmasını, kurutulmasını, dezenfekte edilmesini, gazının alınmasını, dekontaminasyonunu ve onarımını sağlamalıdır.

7. İşveren, mevzuatla sağlanan üretim alanlarına karbonatlı ve tuzlu su tedarik etmelidir.

8. İşveren, yılın soğuk ve sıcak zamanlarında dışarıda veya ısıtılmayan kapalı binalarda ve sıcak dükkânlarda çalışanların ısınması veya dinlenmesi için odalar hazırlamak zorundadır.

#### **Madde 223. İş güvenliği hizmetleri**

1. İş güvenliği çalışmaları organizasyonu ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatın gereklerine uyumu kontrol etmek için, ekonominin tüm sektörlerindeki işletmelerde çalışan sayısı elliyi aştığında iş güvenliği hizmetleri kurulmalıdır. <sup>[235]</sup>

2. İş güvenliği hizmetine çalışma mevzuatı ve iş güvenliği standartları konusunda bilgili uzmanları dahil edilir. *Elli kişiden fazla çalışanı bulunan işyerlerinde güvenlik mühendisi, beş yüzden fazla işçi olması durumunda ise işletme müdür yardımcısı (başmühendis) pozisyonu oluşturulacaktır.* Binden fazla çalışanı olan işletmelerde endüstriyel-sihhi laboratuvarlar kurulmakta, ayrıca iş hijyeni konusunda doktor pozisyonu oluşturulmaktadır. <sup>[236]</sup>

3. İş güvenliği hizmeti uzmanları, iş güvenliği kural ve normlarına uyumu izleme, tespit edilen ihlalleri ortadan kaldırmak için görevlilere bağlayıcı talimatlar verme ve iş güvenliği mevzuatını ihlal edenlere karşı disiplin cezası konusunda işverene tavsiyelerde bulunma hakkına sahiptirler.

4. İş güvenliği hizmeti başkanları ve uzmanları, görevleri ile ilgili olmayan işlerin yürütülmesinde görev alamazlar ve görevlerini mevzuata uygun ve kaliteli şekilde yerine getirememekten sorumludurlar. <sup>[237]</sup>

5. İşveren, iş güvenliği hizmetini ancak çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan kuruluşun rızası ile yeniden düzenleyebilir veya sona erdirebilir.

### **35.Kısım**

#### **Çalışanın iş güvenliği hakkını kullanılmasını teminatları**

#### **Madde 224. İş sözleşmesi imzalandığında çalışanın iş güvenliği hakkı teminatları**

1. İş sözleşmesinin imzalanması koşulları bu Kanunla belirlenmiş iş güvenliği normalarının taleplerine uygun olmalıdır.

2. İş sözleşmesinde işveren tarafından çalışanına kesinlikle sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamak zorunluluğu vardır.

3. Meslek hastalığına yakalanma riski yüksek olan bir çalışanı işe alırken, işveren onu hastalığın olası süresi hakkında bilgilendirmelidir. Bu durumda, yalnızca bu süre ile sınırlı sabit süreli bir iş sözleşmesi imzalanmalı ve süresi dolduğunda, önceki ortalama maaşın muhafaza edilmesi koşuluyla çalışana başka bir iş verilmelidir.

4. İşçilerin bir meslek hastalığına yakalanma olasılığının yüksek olduğu meslekler ve işyerleri bu Kanunun 211. maddesinde belirtilen listeye dahil edilmelidir.

### **Madde 225. Çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde iş göremezlik kaybına karşı zorunlu sigortası**

1. İşveren, işyerinde meydana gelen kazalar ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan mesleki ehliyet kaybına karşı her çalışanın kanunun öngördüğü şekilde zorunlu sigortasını yapmalıdır. İş sözleşmesinde çalışanın sigortası ile ilgili bilgilerin verilmesi zorunludur.

2. İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigortacılık alanındaki ilişkiler ilgili mevzuatla düzenlenir. <sup>[238]</sup>

### **Madde 226. Zorunlu tıbbi muayeneler**

1. Ağır, zararlı ve tehlikeli endüstrilerdeki çalışanlarla iş sözleşmesi imzalarken, masrafları işverene ait olmak üzere kapsamlı bir ilk tıbbi muayeneden ve ardından periyodik zorunlu tıbbi muayenelerden geçmeleri sağlanmalıdır.

2. Çalışanlar, zorunlu sağlık muayenesinden geçmeyi reddederlerse veya muayene sonuçlarına göre sağlık komisyonlarının tavsiyelerine uymazlarsa, işveren bu Kanunun 62. maddesi uyarınca görevden alabileceği gibi disiplin sorumluluğuna da getirebilir.

### **Madde 227. İş güvenliği çalışanların koşullara ilişkin bilgi alma hakkı**

Çalışanlar, işyerinde iş güvenliği koşulları, kişisel koruyucu donanımlar, kendilerine verilmesi gereken menfaat ve teminatlar hakkında belirlenen normlara uygun olarak bilgi talep etme hakkına sahiptir. İşveren bu şartlara uymakla yükümlüdür.

### **Madde 228. Kadınların ve 18 yaşın altındaki çalışanların işgücünü koruma yönetmeliğinin özellikleri**

Kadınların, 18 yaşın altındaki çalışanların, zararlı ve zorlu çalışma koşullarına sahip çalışanların iş güvenliği alanındaki ilişkilerin özellikleri bu Kanun ve ilgili normatif yasal düzenlemelerle düzenlenir.

### **Madde 229. İş güvenliği kurallarının gereklerini karşılamayan faaliyetlerin yasaklanması**

İş güvenliği norm ve kurallarına ve bu Kanunla belirlenen iş güvenliği esaslarına uymayan ister işverenin, isterse diğer yetkili görevlilerin çalışmaları işletmelerin ve bunların yapı birimleri, teçhizat ve tesislerin işi çalışanların sağlığı veya hayatı tehlikeye atıyorsa denetim makamları veya görevlileri tarafından tespit edilen ihlaller ortadan kaldırılıncaya kadar görevden durdurulmalıdır.

### **Madde 230. Güvenli çalışma koşullarının olmaması nedeniyle zorunlu boşta kalma veya istifa için çalışanların teminatları**

1. Çalışanlar, kendi kusuru olmaksızın işletmelerde veya doğrudan işyerinde iş güvenliği kurallarının ihlali nedeniyle işin durdurulduğu süre boyunca onların iş yeri, pozisyonu (mesleği) ve ortalama maaşı korunacaktır.



2. İşveren güvenli çalışma koşulları sağlamazsa ve bu konuda sağlık veya yaşama yönelik bir tehdit varsa, çalışan görev fonksiyonlarını yerine getirmeyi reddedebilir ve öngörülen şekilde grev ilan edebilir. Bu durumda çalışan herhangi bir sorumluluk üstlenmez ve iş uyuşmazlığı öngörülen şekilde çözülür.

### **Madde 231. Daha hafif işe transfer edilme**

Sağlıkları nedeniyle daha hafif bir işte çalışması gereken çalışanları, işveren rızaları ile tıbbi bir görüşe göre daha hafif veya geçici bir işe sevk etmekle yükümlüdür.

### **Madde 232. Bir çalışanın sağlığını korumak için başka bir hafif işe nakledilmesi ve maaşının korunması durumları**

1. İşçilerin sağlığının korunmasını sağlanması amacıyla, sağlıklarını olumsuz etkilemeyen hafif ve düşük ücretli işlere aktarılabilirler. Bu durumda, çalışanın önceki iş (pozisyon) için ortalama maaşı, hafif işe transfer tarihinden itibaren bir ay boyunca muhafaza edilecektir.

2. Tüberküloz ve diğer kronik ciddi hastalıkları olan ve bu nedenle diğer düşük ücretli işlere geçici nakledilen çalışanlara, geçirdikleri tüm zaman zarfında, fakat dört aydan fazla olmamak üzere önceki çalıştıkları yerdeki maaşlarını muhafaza edeceklerdir.

3. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma yeteneğini kaybeden ve ilgili tıbbi danışma komisyonunun veya ilgili yürütme makamının belirlediği birimin (kurumun) görüşü alınarak geçici olarak hafif işe nakledilen çalışanlar önceki maaşları arasındaki fark ödenir. Bu fark, çalışanın çalışma gücü geri gelene kadar veya engellilik dahil olmak üzere 18 yaşına kadar sağlık olanakları kısıtlılığı belirlenene kadar ödenmelidir.<sup>[239]</sup>

### **Madde 233. Soğuk ve sıcak havalarda molalar ve işin durdurulması**

1. İşçiler dışarıda düşük sıcaklıklarda ve kuvvetli rüzgarlarda ve soğuk mevsimde ısıtılmayan kapalı binalarda çalışırken, ısınmaları için ara verilir veya iş durdurulur.

2. En az 41 santigrat derece sıcaklığa sahip sıcak ve açık işyerlerinde veya yılın soğuk dönemlerinde hava sıcaklığı 14 santigrat dereceden düşük olan kapalı, fakat ısıtılmayan binalarda çalıştıklarında, onlara bu madde uyarınca belirlenmiş şekilde molalar verilir ve iş durdurulur. <sup>[240]</sup>

3. Çalışanlara ara verilmesine ve işin durdurulmasına esas olan hava sıcaklığı ve rüzgar şiddeti bu Kanunun Ek 2'sinde belirtilmiştir.

4. Mesai saatlerine molalar dahildir ve bu molalarda ücretler çalışanların tarife ücretine göre ödenir.

5. İş durdurulduğunda, boşta kalma süresi, çalışanın kusurundan dolayı boşta kalma süresi oluşmadığından, tarife maaşının üçte ikisinden az olmamak üzere ödenir.

### **Madde 234. İş güvenliğinin sağlanması amacıyla iş durdurulduğunda başka işe transfer olunma**

İş güvenliğinin sağlanması amacıyla bu Kanunun 230 ve 233. maddelerinde öngörülen durumlarda, çalışan, iş durdurulduğunda başka bir işe devredilebilir. Bu durumda, çalışanın düşük ücretli bir işe aktarılması durumunda, önceki pozisyona (mesleğe) ilişkin maaşı korunur.

## **36.Kısım**

### **İş güvenliği normalarına ve kurallarına uyulmasının kontrolü ve işverenlerin sorumluluğu**

### **Madde 235. Güvenlik kurallarına ve ilgili normatif yasal düzenlemelere uyulması üzerinde devlet kontrolü**

1. İş güvenliđi normalarının, kurallarının, ayrıca iş güvenliđine, çalışma mevzuatına uyulmasını iliřkin normatif yasal düzenlemelerin gerekleri üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birim izler.

2. Çalışma mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan organ tarafından *alınan kararlar* sıkı bir şekilde uygulanmalıdır. Bu kararlar, *idari işlemlerde ve (veya) yasaya uygun olarak mahkemede* temyiz edilebilir. <sup>[241]</sup>

### **Madde 236. İş güvenliđi mevzuatına uyulması üzerinde halk denetimi**

1. İş güvenliđi üzre kanunvericiliye əməl edilməsinə ictimai nəzarəti əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslər və sendika örgütlerinin nümayəndələri həyata keçirirlər.

2. İşçi kolektivinin iş güvenliđi konusunda yetkiləndirdiđi kiři, sendika örgütü temsilcisinin işyerlerinde iş güvenliđi durumunu engellenmeden kontrol etmək, yetkililerden ortaya çıkan ihlallerin ortadan kaldırılmasını talep etmək, failleri adalete teslim etmək için konuyu işveren ile gündeme getirme hakkına sahiptir.

3. İş güvenliđi komiserinin görevlerini yerine getirebilmesi için işveren, ortalama maaşını ödeyerek kendisine haftada en az iki saat çalışma süresi tahsis eder.

### **Madde 237. İş güvenliđi kurallara uyma üzerindeki denetim alanında sendikaların hakları**

1. Sendikalar, Azərbaycan Cumhuriyeti "Sendikalar Hakkında" Kanununda öngörülen haklar çerçevesinde, işverenin iş güvenliđi kurallarına ve ilgili düzenlemelere uyması üzerinde denetim uygulamasına katılır.

2. Sendikalar, iş güvenliđi ile ilgili normatif belgelerin hazırlanmasında ve belirlenmiş şekilde anlaşmaya varılmasına katılır, onlarla mutabık kalınmayan resmi belgelerin yürürlüğe girmesine karşı ilgili devlet birimleri aracılığıyla protesto etme hakkına sahiptir.

3. Sendika temsilcileri, üretim tesislerinin ve ekipmanlarının test edilmesi ve devreye alınması devlet komisyonlarının çalışmalarında, üretimdeki kazaların *incelenmesinde*, iş güvenliđi durumunu, iyileştirilmesi için toplu sözleşmelerde öngörülmüş tedbirlerin uygulanması ile ilgili denetlemelere katılırlar. Yetkili kişiler tarafından iş güvenliđi gerekliliklerinin ihlali, iş kazalarının gizlenmesi durumunda, sendikalar, failleri adalete teslim etmək için konuyu devlet yetkililerine bildirme hakkına sahiptir. <sup>[242]</sup>

4. İşçilerin sağlığına ve yaşamına yönelik yakın bir tehdit olması durumunda, sendikaların, iş güvenliđi konusunda yapı eksiklikleri olan makine, mekanizma ve diđer ürünlerin üretimini, insanların sağlığına zararlı etki eden malzemelerin teknik ve teknolojik araçlarının uygulanmasını, ayrıca iş güvenliđi mevzuatına aykırı olan işleri ve işveren tarafından verilen kararların iş mevzuatına uyulması üzerinde devlet kontrolünü uygulayan birim önünde faaliyetin sona ermesi konusunu gündeme getirme hakkı var.

5. Sendikalar, bu Kanunla belirlenen iş güvenliđi normları ve kuralları ile diđer normatif yasal düzenlemeler üzerinde faaliyet gösteren ilgili iş müfettişliđi aracılığıyla denetim uygular. Bu müfettişliđin hakları ve sorumlulukları Azərbaycan Cumhuriyeti mevzuatı ile düzenlenir.

### **Madde 238. İşverenlerin sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını sağlama sorumluluđu**

Çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmaması ve toplu sözleşmelerde öngörülen tedbirlerin yerine getirilmemesi halinde, işveren, mevzuatla belirtilen usule uygun olarak idari ve cezai olarak sorumlu tutulacaktır.

### **Madde 239. İş güvenliđi normlarının ihlali sonucu çalışanın sağlığına veya ölümüne verilen zarar için maddi sorumluluk** <sup>[243]</sup>

1. Bir endüstriyel kazada veya meslek hastalığında kusurlu (tamamen veya kısmen) olan bir işveren, çalışanın yaralanma veya başka bir sağlığa zarar vermesi sonucu ortaya çıkardığı zarardan,

tedavi için yapılan masraflardan ve sosyal yardımlardan sorumlu olacaktır. Ayrıca, Cumhuriyet Medeni Kanununda belirlenen diğer tüm ek masrafların tamamını geri ödemelidir.

Endüstriyel bir kazada veya bir meslek hastalığı nedeniyle (tamamen veya kısmen) kusurlu olan bir işveren yaralanma veya sağlığa diğer zararlardan dolayı çalışana verilen zararın yanı sıra tedavi ve yardımlar için yapılan masrafların yanı sıra *Azərbaycan Cumhuriyeti Medeni Kanununda belirtilen diğer ek masrafları* tam olarak karşılayacaktır. [244]

2. İşverenin kusurundan dolayı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sağlığı bozulan işçilere ve bunun sonucunda çalışanın ölen ve bakmakla yükümlü olunan aile fertlerine uygun tazminat ödenir.

3. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sağlığı bozulan işçiye veya bunun sonucunda hayatını kaybeden çalışanın aile fertlerine verilecek tazminat kuralları, şartları ve miktarı ilgili yetkili merciinin onayladığı kurallarla belirlenir.

4. İş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu yaralanan kişilere verilen zararlar için tazminat miktarları mevzuata uygun olarak katlanmalıdır.

5. *Bu maddede öngörülen ödemeler, mevzuata göre işverenin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu mesleki ehliyet kaybına karşı zorunlu sigortası olan işçilere uygulanmaz.* [245]

## 10.Bölüm

### Kadınlar, 18 yaşın altındaki işçiler ve tarım sektöründe çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin özellikleri

#### 37.Kısım

#### Kadınların çalışma hakları ve uygulamasındaki teminatlar

#### Madde 240. Hamile kadınlar ve 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınlarla iş sözleşmesi imzalamanın özellikleri

1. Hamile veya 3 yaşından küçük çocuğu olması nedeniyle bir kadınla iş sözleşmesi yapmayı reddetmek kabul edilemez. Bu kural, işverenin ilgili bir işi (pozisyonu) olmadığı ve kadın emeğinin kullanılmasına izin vermeyen işler için işe almayı reddettiği durumlar için geçerli değildir.

2. İşveren bu nedenlerle hamile olan veya 3 yaşından küçük çocuğu olan bir kadınla iş sözleşmesi yapmayı reddederse, red gerekçesiyle işverenden yazılı yanıt talep etme hakkına sahiptir. İş sözleşmesi yapmayı reddetme gerekçesiyle kadın haklarının korunması için mahkemeye başvurabilir.

#### Madde 241. Kadın emeğinin kullanılmasının yasak olduğu işyerleri ve işler

1. Zor ve zararlı çalışma koşullarına sahip işyerlerinde, yer altı tünellerinde, maden ocaklarında ve diğer yer altı işlerinde kadın emeğinin kullanılması yasaktır.

2. Genellikle, fiziksel iş yapmayan, yönetici pozisyonlarında çalışan veya sosyal, sıhhi ve tıbbi hizmetler sağlayan ve ayrıca fiziksel çalışma yapmadan aralıklarla yeraltındaki iş yerine inen kadınların zaman zaman ilgili yer altı işlerini yapmalarına izin verilir.

3. Kadınların, bu madde ile belirlenen normların ötesinde, ağır nesnelere kaldırılması ve taşınmasına iştiraki yasaktır.

4. Kadınların görev fonksiyonu, yalnız aşağıdaki normlar kapsamında toplam ağırlığa sahip ağır nesnelere elle kaldırılmasını ve taşınması işlerinin (hizmetlerin sağlanması) yerine getirilmesini içerebilir:

a) 15 kilogramdan daha ağır olmayan eşyaların elle kaldırılması ve taşınmasının yanı sıra başka işler yapmak;

b) Toplam ağırlığı 10 kilogramdan fazla olmayan bir nesneyi bir buçuk metreden daha yüksek bir yüksekliğe kaldırmak;

c) İş günü (vardiya) boyunca ağırlığı 10 kilogramı geçmeyen bir nesnenin düzenli olarak elle kaldırılarak başka yere taşınması;

ç) 15 kilogramdan fazla güç gerektiren malların yüklü tekerlekli araba veya diğer hareketli araçlarla taşınması.

5. Bu maddede öngörülen faaliyetlere hamile kadınların ve 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınların dahil edilmesi yasaktır.

6. Kadın emeğinin kullanılmasının yasak olduğu, çalışma koşulları zararlı ve zor olan yapımlar, meslekler (pozisyonlar) ve yeraltı çalışmalarının listesi ilgili yürütme makamınca onaylanır.

#### **Madde 242. Kadınların gece çalışması, fazla mesai ve hafta sonları çalışması ve ayrıca iş gezileri kısıtlaması**

1. Hamile kadınlar ve 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınların gece çalışmasına, fazla mesai yapmasına, *dinlenme, iş günü olmayan tatil günlerinde* ve diğer günlerde çalışmasına, iş gezilerine göndermesine izin verilmez.<sup>[246]</sup>

2. 3 ila 14 yaş arası çocukları ve *engelli çocukları olan* kadınların,

3 yaşından 14 yaş altı uşağı olan, ayrıca *sağlık olanakları kısıtlı* uşağı olan kadınların fazla mesai, dinlenme ve diğer mesai dışı günlere yalnızca onların rızası ile izin verilir.<sup>[247]</sup>

#### **Madde 243. Hamile kadınların ve bir buçuk yaşından küçük çocuğu olan kadınların daha kolay işe alınması**

1. Tıbbi görüşe uygun şekilde, hamile kadınlar için üretim veya hizmet normu azaltılır veya zararlı üretim faktörlerinin etkisini istisna eden daha hafif işlere transfer edilirler.

2. Bir buçuk yaşından küçük çocukları olan kadınlar, işlerinin yanı sıra çocuklarını emzirmede veya yedirmede güçlük çekiyorlarsa, işveren kadının isteği üzerine onu başka bir hafif işe transfer etmeli veya çocuk yaşına gelene kadar çocuğu beslemek için gerekli koşulları sağlamalıdır.

3. Kadınlar bu maddede öngörülen hallerde, diğer hafif işlerde tutulur ve ortalama maaşları asli kadrolarında muhafaza edilir.

4. Hamilelik veya emzirme nedeniyle kadınların maaşlarının miktarlarının azaltılması yasaktır.

#### **Madde 244. Çocuğu beslemek için molalar**

1. Bir buçuk yaşın altında çocuğu olan kadınlara, iş zamanında dinlenme ve yemek molalarına ek olarak, çocuğu beslemek (emzirmek) için ek molalar verilmelidir. Bu molalar her biri en az 30 dakika olmak üzere 3 saatte bir verilir. Bir kadının bir buçuk yaşın altında iki veya daha fazla çocuğu varsa, her molanın süresi en az bir saat olacaktır.

2. Çocuk besleme ile ilgili molalar çalışma saatlerine dahil edilir ve ortalama maaş korunur.

3. Kadının isteği üzerine çocuğu besleme molaları toplanarak öğle yemeği ve dinlenme zamanı ile birleştirilebileceği gibi mesai saatlerinin (vardiyalar) başında veya sonunda kullanılabilir. Kadın çocuğu besleme molalarını toplayarak mesai saatleri sonunda kullanmak isterse, çalışma günü bu molaların süresince kısaltılır.

#### **Madde 245. Kadınlar için yarı zamanlı çalışmayı belirleğen durumlar ve tıbbi muayeneler sırasında maaşın korunması**

1. Hamile, 14 yaşından küçük çocuğu veya *engelli çocuğu* olan veya tıbbi görüş temelinde hasta bir aile üyesine bakan kadınların talebi üzerine, işveren onlara çalıştığı zamana uygun maaş ödenen yarı zamanlı iş günü veya yarı zamanlı iş haftası belirlemek zorundadır. Bu durumda kadının günlük veya haftalık çalışma saatlerinin süresi tarafların mutabakatı ile belirlenir.<sup>[248]</sup>

2. Hamile ve 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınların hem kendilerinin, hem de çocuklarının sağlık kurumlarında dispanser ve ayakta muayene ve tıbbi konsültasyonların yapıldığı günlerde ortalama maaşları korunur. Bu tür muayenelerin yapılabilmesi için işveren, hamile kadınlar için gerekli koşulları oluşturmalıdır.

## **Madde 246. Çocuklarını annesiz büyüten işçiler için teminatlar**

Kanunun bu kısmında küçük çocuğu olan kadınlar için tesis edilen tüm hakların çocuklarını belirli bir nedenle (çocuğun annesinin ölümü, ebeveyn haklarından yoksun bırakılması, sağlık kurumlarında ve belirli bir süre hapis kalması) annesiz büyüten babalar, vasiler, hamiler için de geçerlidir.

## **38.Kısım**

### **18 yaşın altındaki çalışanların emeklerinin kullanımı özellikleri**

#### **Madde 247. 18 yaşın altındaki çalışanların iş hukuku ve özellikleri**

1. İşgücü, mesleki beceriler ve hizmet süresi ile fizyolojik durumla ilgili faktörleri dikkate alan bu Kanun, 18 yaşın altındaki çalışanların işgücü kullanımının özelliklerini ve bunlara ilişkin garantileri kapsar.

2. 18 yaşın altındaki çalışanlar için bu Kanunla belirlenen teminatlara işveren tarafından uyulması zorunludur.

3. 18 yaşın altındaki çalışanlarla iş sözleşmesi imzalarken, işveren tarafından emeklerini ve mesleki becerilerini geliştirmek için ek koşullar ve yükümlülükler sağlanmalıdır. *18 yaş altı çalışanların çalışma günü içerisinde mesleki eğitime harcadıkları süre, işverenin onayı ile çalışma süresi olarak kabul edilir.* <sup>[249]</sup>

#### **Madde 248. 18 yaşın altındaki kişilerin işe alım garantileri**

18 yaşın altındaki kişiler, reşit olmadıkları veya kötü iş becerilerine sahip oldukları veya profesyonellik düzeyleri düşük oldukları gerekçesiyle işe alımdan mahrum bırakılamazlar.

#### **Madde 249. İşe alım sırasında izin verilen yaş sınırı**

1. 15 yaşın altındaki kişilerin işe alınmasına izin verilemez.
2. lağvedilmiştir<sup>[250]</sup>

#### **Madde 250. 18 yaşın altındaki çalışanın çalıştırılmasının yasak olduğu işler**

*Ağır ve zararlı çalışma şartlarına sahip işyerleri ile yer altı tünelleri, maden ocakları ve diğer yer altı çalışmalarda, ahlaki mükemmelliği olumsuz etkileyen gece kulüpleri, barlar, alkollü ve enerji içecekleri, tütün ürünleri, zehirli ilaçlar, zehirli ilaçların üretimi, taşınması, satışı ve depolanması işlerinde, narkotik ilaçlar, psiko trop maddeler ve onların öncülerinin alım-satımı ile ilgili olan, yaşamı, sağlığını veya ahlakını tehlikeye atabilecek diğer faaliyetlerde 18 yaşın altındaki kişilerin emeğinin kullanılması yasaktır. Zorunlu genel orta öğretime ilişkin mevzuatın uygulandığı 18 yaşın altındaki kişilerin onları bu eğitimi tam olarak alma fırsatından mahrum bırakabilen işlerde çalıştırılması yasaktır.* <sup>[251]</sup>

#### **Madde 251. 18 yaşın altındaki bir çalışanın ağırlık kaldırmasında kısıtlama olan işler**

1. 18 yaşın altındaki çalışanların bu madde ile belirlenen normları aşan ağır nesnelere kaldırılması ve taşınmasında çalıştırılması yasaktır.

2. 16 ile 18 yaşları arasındaki çalışanların görevleri arasında, aşağıdaki normlar kapsamında toplam ağırlığa sahip ağır nesnelere elle kaldırılmasını ve taşınması işlerinin yerine getirilmesi (hizmetlerin sağlanması) olabilir:

a) Diğer işleri yapmanın yanı sıra, erkeklerin 15 kilogramdan daha ağır olmayan eşyaları elle kaldırıp başka yerlere taşınması, ayrıca 10 kilogramdan daha hafif olan eşyaları bir buçuk metreden daha fazla yükseklığe kaldırılması;

b) kadınların diğer işlerine ek olarak, aynı zamanda 10 kilogramdan fazla olmayan nesnelere manuel olarak kaldırılarak başka yere taşınması, 5 kilogramdan fazla olmayan nesnelere bir buçuk metreden daha fazla bir yüksekliğe kaldırılması;

c) Tüm iş günü (vardiya) boyunca ağırlığı 10 kilogramı geçmeyen bir nesnenin düzenli olarak elle kaldırılması ve başka yere taşınması;

ç) 15 kg'dan fazla güç gerektiren yüklü tekerlekli araba veya diğer hareketli araçlarla eşyaların taşınması.

3. 16 yaşın altındaki kızlar, yalnızca kendi rızaları ile bu Maddenin ikinci bölümünün "a", "b" ve "c" paragraflarında belirtilen normların 1/ 3'üne kadar olan nesnelere kaldırılmasına ve taşınmasına dahil olabilirler.

4. 16 yaşın altındaki kızların çalışma günü boyunca düzenli olarak kaldırma ve taşıma işlemlerine katılmalarına izin verilmez.

5. 18 yaşın altındaki çalışanların emeğinin kullanılması yasak olan çalışma koşulları zararlı ve ağır olan üretimlerin, mesleklerin (pozisyonların) yanı sıra yer altı işlerin listesi ilgili yürütme makamı tarafından onaylanacaktır.

### **Madde 252. 18 yaşın altındaki çalışanların tıbbi muayenesi**

18 yaşın altındaki kişiler ancak tıbbi muayeneden sonra işe alınır ve 18 yaşına gelene kadar her yıl masrafları işveren tarafından karşılanmak üzere yıllık tıbbi muayeneden geçmeleri gerekmektedir.

### **Madde 253. 18 yaşın altındaki çalışanların ücretlerinde sağlanan toleranslar**

1. 18 yaşını doldurmamış çalışanların, bu Kanununun 91. maddesinde belirlenen azaltılmış çalışma saatleri şartlarına göre ücretleri, ilgili pozisyon ve mesleklerde çalışan yaşlı çalışanlar için belirlenen tutarın tamamı üzerinden ödenir.

2. 18 yaşını doldurmamış ve işe göre hakedişli ücrete sahip işlerde çalıştırılan çalışanların maaşı, yaşlı çalışanların işe göre hakedişli ücrete sahip maaşları üzerinden ödenir ve bu Kanunun 91. maddesi ile belirlenen azalan çalışma saatleri ile yaşlı çalışanların günlük çalışma saatleri arasındaki zaman farkı için tarife oranı üzerinden ekstra ödeme yapılır.

### **Madde 254. 18 yaş altı çalışanların gece çalışması, fazla mesai ve hafta sonları çalışma ve iş gezilerine gönderme yasağı**

1. 18 yaşın altındaki çalışanların gece, fazla mesai, dinlenme, *iş günü olmayan tatil* ve diğer mesai dışı günlerde çalışması ve iş gezilerine göndermesi yasaktır. <sup>[252]</sup>

2. 18 yaşın altındaki çalışanlar için akşam 8'den sabah 7'ye kadar olan süre gece olarak kabul edilir.

### **Madde 255. İş sözleşmesinin feshinde 18 yaşından küçük çalışanların teminatı**

Mesleki seviyesinin, uzmanlığının (mesleğinin) yeterli düzeyde olmaması nedeniyle tutulan pozisyon ile uyumsuzluk sebebiyle bu Kanunun 70. Maddesinin "c" fırcasına göre, 18 yaşından küçük bir **çalışanın** iş sözleşmesi feshedilemez.

## **39.Kısım**

### **Tarımsal işletmelerde çalışanların ve aile tarımsal işletmelerin üyelerinin çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin özellikleri <sup>[253]</sup>**

#### **Madde 256. Tarım çalışanlarının iş ilişkilerinin düzenlenmesi**

1. Tarımda ve diğer tarımsal-endüstriyel alanlarda işverenler ve çalışanlar arasında çalışma ilişkilerinin kurulması ve düzenlenmesi, yalnızca ilgili işletme türünün kurucu belgesine - tüzük,

yönetmelikler ve bu Kanun ile diğer normatif yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirilecektir. Bu Kanunla belirlenen bir iş sözleşmesini akdetme kuralları bir bütün olarak bu işletmeler için geçerli olacaktır.

2. Tarım ve diğer tarımsal sanayi sektörlerinde mevzuata uygun olarak oluşturulmuş bireysel (aile) teşebbüslerinin, anonim şirketler ve diğer örgütsel ve hukuki nitelikteki teşebbüslerin tüzük ve yönetmeliklerinde çalışanların bu Kanunda öngörülen çalışma hakları, sınırlandırılmaz. Bu belgelerde yalnızca daha gelişmiş biçim ve yöntemlerde iş ilişkilerinin düzenlenmesine ilişkin koşulları ve kuralları öngörebilir.<sup>[254]</sup>

3. Her türlü tarımsal işletmede kadınların, 18 yaşın altındaki çalışanların emeği ancak bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen normlar dahilinde kullanılabilir.

#### **Madde 257. Tarımsal işletmelerde çalışma saatleri ve ücret düzenlemesinin özellikleri**

1. Tarım ve tarıma dayalı sanayi işletmelerinde üretim ve diğer ekonomik ilişkilerin özellikleri dikkate alınarak çalışma saatleri bu Kanunda öngörülen norm ve kurallar dahilinde tüzükler (yönetmelikler) ile belirlenir. Bu işletmelerde, çalışma saatlerinin toplamı ve mevsimlik işlerin yerine getirilmesi amacıyla ayrı dönemlere ayrılmış kayıtlarını tutabilirler.

2. Tarım ürünleri üreten veya hizmet veren kuruluşların üyelerinin maaşlarıyla ilgili ilişkiler, genellikle o işletmenin mülkündeki payın katılım miktarıyla belirlenir. Bu işletmelerde bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan çalışanların maaşı, bu Kanunda öngörülen normlardan az olmamak üzere tarafların mutabakatı ile belirlenir.

3. Tarım işletmelerinde çalışanlara ücret ödeme şekilleri, ödeme kuralları, işgücü ve iş gücü değerlendirme normları, onların tüzüklerinde ve yönetmeliklerinde belirtilmemişse, işletmenin ücret normlarını belirleme ve ödeme kuralları uygulanacaktır. Bu kurallar, işletmenin genel kurulunun oy çokluğu ile kabul edilir. Bu tür kurallar kabul edilmezse, maaş normları, ilgili yürütme makamı veya belediye organları tarafından oluşturulan normlara ilişkin ilgili tavsiyelere dayalı olarak belirlenir.

#### **Madde 258. Aile çiftliklerinde ve aile işletmelerinde çalışma ilişkileri**

1. *Aile tarım çiftliklerinde* ve aile işletmelerinde çalışma ilişkileri, bu Kanunda tesis edilen iş ilişkilerini düzenleme kural ve normları uygulanarak veya kendi takdirine uygun şekilde düzenlenir. Fakat bu çiftliklerin mensuplarının iş ilişkileri mevcut mevzuata aykırı olarak belirlenmemelidir.

2. lağvedilmiştir.<sup>[255]</sup>

3. *Aile tarım çiftliklerinde* ve aile işletmelerinde çalışma ilişkileri, kural olarak, bu Kanunda öngörülen şekilde yazılı bir iş sözleşmesi yapılmasıyla düzenlenir. Bu *çiftliklerde* ve işletmelerde iş sözleşmeleri sözlü olarak da yapılabilir. Bu durumda, iş ilişkisi taraflardan birinin talebi üzerine resmileştirilmelidir. İş sözleşmesinin tescili, *aile tarım çiftliğinin* veya aile işletmesinin başkanının (işveren) emriyle veya usulüne uygun olarak derlenmiş aile kitabına (deftere) kaydedilerek yapılabilir.<sup>[256]</sup>

### **11.Bölüm**

#### **İş uyuşmazlıkları**

##### **40.Kısım**

#### **Toplu iş uyuşmazlıkları**

#### **Madde 259. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm kurallarının kapsamı**

1. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünün bu Kanun ile belirlenmiş yöntemler ve prosedürleri, toplu iş uyuşmazlıklarını çözme yöntemi olarak grevlerin yasal dayanağı, tüm işverenler ve dernekleri, ilgili yürütme makamları, işçi kolektifleri ve sendikalar için zorunludur.

2. Devlet memurlarının toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin kurallar, bu Kanun ile belirlenen normlara uygun olarak kamu hizmetine ilişkin ilgili normatif yasal düzenleme ile düzenlenir.

#### **Madde 260. Toplu iş uyuşmazlıkları konusu**

1. Bu Kanun ile aşağıdaki konuların çözümünde ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü düzenlenir:

- a) Toplu sözleşme ve sözleşmeler için görüşmelerin yapılması;
- b) Toplu sözleşme ve anlaşmaların imzalanması;
- c) Mevcut toplu sözleşmeler veya anlaşmalarda değişiklik ve ilaveleri yapmak;
- ç) Toplu sözleşme ve anlaşmaların uygulanmasını sağlamak;
- d) Kolektif üyelerin çıkarlarını sağlamak için diğer iş gücü ve sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesi.

2. Bu Kanun ile belirlenmiş toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin kurallar, çalışan sayısı, ilgili yürütme, yargı makamları, işçi kolektifleri ve sendikalara bakılmaksızın tüm işletmelerin işverenleri için zorunludur.

#### **Madde 261. Toplu iş uyuşmazlığının tarafları**

1. Toplu iş uyuşmazlığının tarafları işverenler, çalışanlar (işçi topluluğu veya bunun bir kısmı) veya sendikalardır.

2. Sendikalar, bu Kanun ve diğer normatif yasal düzenlemelerle tanzim edilmiş yetkileri dahilinde toplu iş uyuşmazlıklarının hukuka uygun ve adil bir şekilde çözüme kavuşturulması için grev yapma ve mevzuata uygun olarak serbestçe toplanmakla diğer toplu etkinlikler düzenleme hakkına sahiptir.

3. Toplu sözleşmelerle ilgili tartışmalarda sendikalar, işveren dernekleri ve ilgili yürütme makamları iştirak etmektedir.

### **41.Kısım**

#### **Toplu taleplerde bulunmak ve bunları dikkate almak**

#### **Madde 262. Toplu taleplerde bulunmak**

1. Toplu sözleşme ve anlaşmaların sonuçlandırılması ve değiştirilmesi ile ilgili toplu talepler, bu Kanunun 2. Bölümünde belirtilen kurallara göre yapılır.

2. Toplu sözleşme ve anlaşmaların yerine getirmeme veya eksik yürütme ile ilgili toplu talepler ile diğer iş ve sosyal konular, çalışanların veya sendika örgütünün (birliğinin) genel toplantısında (konferans) ortaya konur. Karar, çalışanların oy çokluğu ile ve tüzüğündeki diğer kararlar için belirtilen şekilde sendika teşkilatında (birliğinde) alınır.

3. Çalışanlar, toplu talepte bulunmanın yanı sıra yetkili temsilcilerini kendi adına işveren ile görüşmelere katılmak üzere atayabilir veya müzakerelerin yürütülmesi görevini sendika teşkilatına verebilir.

4. İşverenin ekonomik yeteneklerine uygun olmayan taleplere izin verilmez. Talepler ekonomik kapasitelerini karşılamıyorsa, işveren bunu denetçinin görüşüne dayanarak kanıtlamalıdır..

#### **Madde 263. Toplu taleplerin dikkate alınması**

1. İşveren, toplu taleplerin kendisine iletiği tarihten itibaren 5 iş günü içinde kararını çalışanlara veya sendika kuruluşuna yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren toplu taleplerden tamamen veya kısmen feragat ederse veya şartların yerine getirilmesini geciktirirse toplu iş uyuşmazlığı başlamış olur.



2. İşveren, toplu iş uyuşmazlığının başlangıcını 3 iş günü içinde ilgili yürütme makamına bildirmelidir.

3. Toplu sözleşmelerle ilgili şartlar 1 ay içinde dikkate alınır.

#### **Madde 264. Toplu iş anlaşmazlıklarını çözme yöntemleri**

Toplu iş uyuşmazlıkları, bu Kanunda öngörülen usule göre uzlaştırma yöntemleri ve grevler kullanılarak çözümlenir.

### **42.Kısım**

#### **Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik uzlaştırıcı yöntemler**

#### **Madde 265. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik uzlaştırıcı yöntemler**

1. Toplu iş anlaşmazlığını çözmek için aşağıdaki uzlaştırma yöntemleri kullanılabilir: uzlaştırma komisyonundan;

arabulucudan;

çalışma tahkiminden.

2. Taraflar, bu yöntemlerden birini veya tamamını veya anlaşmazlığın daha hızlı çözülmesine yol açabilecek başka bir yöntemi kullanmayı kabul edebilir. Varılan anlaşma protokolde resmileştirilir.

3. Çalışanlar, toplu iş uyuşmazlığının çözümü sürecinde iddialarını savunmak için üretim sürecine müdahale etmeden iş dışında toplantı yapma hakkına sahiptirler.

4. Toplu iş uyuşmazlıklarının hızlı ve adil bir şekilde çözümlenmesi için tarafların temsilcileri, uzlaştırma komisyonu, arabulucu, iş tahkimi tüm imkanları kullanmakla yükümlüdür.

5. Gerekirse, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırıcı yöntemlerin kullanılması için bu Kanunla belirlenen ilgili süreler tarafların anlaşması ile uzatılabilir.

#### **Madde 266. Uzlaştırma komisyonunda toplu iş uyuşmazlığının değerlendirilmesi**

1. Uzlaşma komisyonu, toplu iş uyuşmazlığının başladığı tarihten itibaren 3 iş günü içinde kurulur ve işverenin ilgili emri (kararname, karar) ve işçi temsilcilerinin kararı ile resmileştirilir.

2. Uzlaşma komisyonu, eşit olarak tarafların eşit sayıda temsilcisinden oluşur. Toplu iş uyuşmazlığı, kurulduğu tarihten itibaren 5 iş günü içinde bir uzlaştırma komisyonu tarafından değerlendirilir.

3. Taraflar uzlaştırma komisyonunda karşılıklı bir anlaşmaya varırsa, bu amaçla bir protokol düzenlenir. Varılan anlaşma taraflar için bağlayıcıdır ve protokolde belirtilen süre içinde uygulanmalıdır. Anlaşmazlık durumunda, uyuşmazlık hakkında bir protokol düzenlenecektir.

#### **Madde 267. Arabulucunun katılımıyla toplu iş anlaşmazlığının değerlendirilmesi**

1. Arabulucu, uyuşmazlığın sonucuyla hiçbir ilgisi olmayan yüksek nitelikli ve etkili kişilerden tarafların karşılıklı rızasıyla belirlenir.

2. Arabulucu, toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili olarak işverenden gerekli belge ve bilgileri talep etme hakkına sahiptir.

3. Arabulucunun atanmasından sonraki 5 iş günü içerisinde işletmenin ekonomik durumunu, toplu pazarlık için oluşturulan komisyon tutanaklarını, tarafların önerilerini ve diğer gerekli belgeleri analiz ederek, tarafların pozisyonlarını uzlaştırmak için seçenekleri hazırlar. Geliştirilen seçenekler anında taraflara sunulur. Taraflar, önerilen seçenekleri 5 iş günü içinde bir aracının katılımıyla görüşmelidir. Önerilen seçeneklerden herhangi biri onaylanırsa, ihtilaf bu seçenek temelinde çözülmüş kabul edilir ve bir protokol hazırlanır.

4. Önerilen seçeneklerden hiçbiri kabul edilmezse, bir anlaşmazlık protokolü düzenlenecektir.

## **Madde 268. Toplu iş uyuşmazlığının iş tahkiminde değerlendirilmesi**

1. İş tahkimi, toplu iş uyuşmazlığını çözmek için kurulmuş geçici birimdir. İş tahkimi toplu iş uyuşmazlığının iş tahkimine sunulması konusunda anlaşmaya varıldığı tarihten itibaren en geç 5 iş günü zarfında tarafların ortak kararı ile kurulur.

2. İş tahkiminin terkihi (en az 3 kişi olmakla), düzenlemeler, yer, uyuşmazlığın değerlendirme şartları, tahkime teknik yardımın organizasyonu tarafların karşılıklı mutabakatı ile belirlenir. Hakem heyeti başkanı, hakemler tarafından kendi üyeleri arasından seçilir. İş tahkimi, uyuşmazlığın sonucuyla ilgilenmeyen kişileri, yürütme gücünün temsilcilerini, belediyeleri, hukuk, çalışma ve sosyal uzmanları ve diğerlerini kapsayabilir.

3. Taraflar, iş tahkim kararlarının bağlayıcılığı konusunda önceden anlaşabilirler.

4. Toplu iş uyuşmazlıklarının iş tahkiminde ele alınma süresi yedi iş gününü geçemez. İş tahkimi, uyuşmazlık ile ilgili gerekli belge ve bilgileri alma hakkına sahiptir.

5. İş tahkim kararı, oy çokluğu ile alınır ve tutanağa kaydedilir. Taraflar hakem heyetinin kararına katılmazsa, bir protokol düzenlenir.

6. Taraflar, iş tahkim kararlarının bağlayıcılığı konusunda önceden anlaşmışlarsa, uyuşmazlık hakem heyetinin kararı ile çözülmüş sayılır ve uyuşmazlığın devamına izin verilmez.

## **Madde 269. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde yer alan kişilerin garantileri**

1. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde yer alan kişiler (uzlaştırma komisyonu üyeleri, arabulucular, hakemler, toplu işçi temsilcileri vb.) Bu Kanunun 27. maddesinde öngörülen garantileri kullanırlar.

2. İşveren, uzlaştırma komisyonu, arabulucu, iş tahkiminin normal işleyişi için gerekli çalışma koşullarını sağlamalıdır.

## **43.Kısım**

### **Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için grev hakkının kullanılması**

#### **Madde 270. Grevin yasal dayanakları**

1. Çalışanlar tek başlarına veya başkalarıyla birlikte grev yapma hakkına sahiptir.

2. Toplu iş anlaşmazlığı ortaya çıktığı andan itibaren, çalışanların veya sendikaların grev hakkı doğar.

3. Taraflar anlaşmazlığı çözmek için barışçıl yollar kullanmayı kabul ettiyse, toplu iş anlaşmazlığı bu yöntemlerle çözülemezse greve izin verilir. İşveren, uyuşmazlığın uzlaştırıcı yollarla çözümünü makul olmayan bir şekilde uzatırsa ve uzlaştırıcı yöntemlerle varılan anlaşmaları yerine getiremezse, toplu işçi, sendika teşkilatı doğrudan greve gitme hakkına sahip olacaktır.

4. Greve katılım isteğe bağlıdır. *Bir kimseyi bir greve katılmaya zorlayan veya zor kullanma tehdidinde bulunanlar veya mali bağımlılığından yararlanarak katılmayı reddedenler, mevzuata göre yükümlü olurlar.* [257]

5. Bu Kanunun 275. maddesinin dördüncü kısmında belirtilmiş durumlar haricinde, greve katılan çalışanların görevlerinin yerine getirilmesine başka kişilerin dahil edilmesine izin verilmez.

6. İşveren, grev organize edemez veya greve katılamaz.

7. Toplu iş uyuşmazlığı ve grevin ortaya çıkması ile bağlantılı olarak çalışanların işten çıkarılması, ayrıca işletmenin (şube, temsilcilik), toplu iş uyuşmazlığının ortaya çıktığı diğer iş yerlerinin azaltılması, tasfiyesi veya yeniden düzenlenmesi yasaktır.

8. Mevzuat, ilgili yürütme, yargı ve kolluk kuvvetlerinde görev yapan görevliler grev yapamaz.

9. *Cezaevlerindeki mahkumlara işçi uyuşmazlıklarını çözmek için işçi faaliyetini askıya almak ve greve gitmek yasaktır.* [258]

#### **Madde 271. Grev ile ilgili karar vermek**

Grev yapma kararı, işbu Yasanın 262. maddesinde belirlenen usule göre bir işçi toplantısında (konferansında) veya bir sendika örgütü (sendika) tarafından alınacaktır.

### **Madde 272. İşverenin grev hakkında bilgilendirilmesi**

İşçi kolektif veya sendika örgütü, grev başlamadan en geç 10 iş günü önce işverene grevi yazılı olarak bildirmelidir.

### **Madde 273. Uyarı grevi**

Toplu iş uyuşmazlığı çözümünün herhangi bir aşamasında kısa vadeli (bir saate kadar) uyarı grevi yapılabilir. Grev kararı, bu Kanunun 262. maddesi hükümlerine göre verilir. Grevden en az 3 iş günü önce işverene yazılı olarak bilgi verilmelidir.

### **Madde 274. Grevi yöneten birim**

1. Greve, genel kurul (konferans) tarafından seçilen veya sendika örgütünün kararıyla kurulan grev komitesi başkanlık eder.

2. Grev komitesi, çalışanların menfaatlerini etkileyen konularda işverenden bilgi almak için çalışanlardan oluşan bir genel toplantı (konferans) yapma, uzmanları dahil ederek çatışma konuları hakkında görüş hazırlama hakkına sahiptir. Grev komitesi, grevi askıya alma hakkına sahiptir.

3. Grevin yeniden başladığını işverene en geç 3 iş günü içerisinde bildirmelidir.

4. Grev komitesi aşağıdaki işlevleri yerine getirir:

işveren ile görüşmelere devam ediyor;

işveren veya temsilcilerinin yanısırayanı sıra greve gitmeyi reddeden çalışanların serbestçe işletmeye (iş yerine) gelip gitmesini engelleyen, bu kişilerin sağlığını bozan, şeref ve haysiyetlerini şekilde bozan fiilleri belirtilen şekilde önler;

işveren temsilcileriyle birlikte işletmenin mülklerinin korunmasını düzenler;

Grev fonu kurulursa onu yönetir;

grev fonunun harcamaları hakkında işçi kolektifine veya sendika örgütüne rapor verir.

5. Grev bitiminde, yasadışı ilan edilirse, sıkıyönetim veya olağanüstü hal nedeniyle yasaklanmışsa, grev komitesinin yetkileri, çalışanlar veya ilgililerin genel kurul (konferansı), sendika örgütü kararıyla sona erer.

### **Madde 275. Grev sırasında tarafların ve ilgili makamların sorumlulukları**

1. Grev sırasında taraflar toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek için müzakerelere devam etmekle yükümlüdürler.

2. İşveren, yürütme birimi, belediye yetkilileri, grev komitesi, sendika teşkilatı, grev sırasında asayiş, insan yaşamı, sağlığı ve refahı için doğrudan tehdit oluşturabilecek işletmelerin ve bireylerin mallarının yanı sıra makine, cihaz ve teçhizatın korunmasını, kesintisiz çalışmalarını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlüdür.

3. Tarafların rızası ile, uzun süreli grevler sonucunda insan güvenliği ve sağlığına yönelik bir tehdit varsa, bu tehlikeyi önlemek ve hayati önem taşıyan kamu yararına işletmelerde grevler sırasında asgari düzeyde gerekli iş (hizmet) yapılması sağlanmalıdır.

4. İzin alınmaması durumunda, gerekli asgari işler (hizmetler) ilgili yürütme makamı veya belediyeler tarafından yapılır.

### **Madde 276. Greve katılmayı reddedenler için teminatlar**

Greve katılmayı reddeden kişiler, işlerine devam etme hakkına sahiptir. Bu mümkün değilse, bu çalışanların maaşları, çalışanın kusuru olmaksızın zorunlu izin durumunda ücret ödeme kurallarına göre ödenir.

## **Madde 277. Grevcilerin serbestçe toplanma hakkı**

1. Grevciler, işyerinde veya işletmenin yakın çevresinde, işin devamını engellemeden müzakerelerin ilerleyişini tartışmak, mitingler ve diğer kamuya açık olayları düzenlemek için serbestçe toplanma hakkına sahiptirler.

2. Çalışanların bu maddede öngörülen toplanma özgürlüğü hakları, ilgili mevzuatla belirlenen kurallara uyulmakla gerçekleştirilir.

## **Madde 278. Grevin finansmanı**

1. Grevi finanse etmek için, bir işçi kolektifi veya bir sendika örgütü, grev döneminde faaliyet gösteren bir grev fonu, diğer işletmelerin çalışanları ve sendika örgütleri, dayanışma fonu ve karşılıklı yardım fonu kurabilir.

2. Fonlar, işçi kolektifi veya sendika örgütü tarafından onaylanan yönetmeliklere göre yönetilir ve kullanılır. Bu fonlar vergiden muaftır.

3. Grev fonu kaynakları grev yapanlara yardım sağlamak için ve grevle ilgili diğer amaçlar için kullanılabilir.

4. Grevin sona ermesinden sonra, fonların kullanılmayan kısmı işçi kolektifi veya sendika organı tarafından belirlenen amaçlarla kullanılır.

5. Yasadışı grevlerin devamı neticesinde işverene verilen zararın tazmini, mahkeme kararıyla grev fonu kaynaklarına yönlendirilebilir.

6. Devlet kurumları, yetkilileri ve diğer işverenlerin grevi doğrudan veya dolaylı olarak hiçbir şekilde finanse etmelerine izin verilmez.

## **Madde 279. Grevin sona ermesi ve durdurulması**

1. İşverenin grevcinin talebini kabul etmesi, tarafların uzlaşma anlaşması yapması veya çalışanların greve devam etmeyi reddetmesi halinde grev sona ermiş sayılır.

2. grev yasadışı ilan edilirse, sıkıyönetim veya olağanüstü hal nedeniyle yasaklanırsa, derhal durdurulmalıdır.

## **Madde 280. Grev hakkına getirilen kısıtlamalar ve grev yapılmasına izin verilmeyen durumlar**

1. Sıkıyönetim veya olağanüstü hal durumunda, çalışanların grev hakkı Azerbaycan Cumhuriyeti mevzuatı uyarınca kısıtlanabilir veya yasaklanabilir. <sup>[259]</sup>

2. Devletin sosyo-ekonomik politikasının genel ilkelerinin koordinasyonu dışında, siyasi amaçlı grevlere izin verilmez.

## **Madde 281. Grevlerinin yasak olduğu alanlar**

1. İnsan sağlığı ve güvenliği için hayati önem taşıyan bazı hizmet alanlarında (hastane, elektrik, su, telefon, hava ve demiryolu trafik yönetimi, yangından korunma) grevler yasaktır. Zorunlu tahkim, tarafların bu alanlarda toplu iş uyuşmazlığını uzlaşma yoluyla çözmemesi durumunda uygulanır.

2. Zorunlu tahkim, ilgili yürütme makamı tarafından kurulur ve bu birim tarafından onaylanan düzenlemeler temelinde çalışır. Zorunlu tahkimin oluşumu, ihtilafli taraflarla mutabık kalınarak en az 5 kişi olmak üzere tek sayıda onaylanacaktır. İlgili yürütme makamı, uyuşmazlığın zorunlu tahkimde derhal ve tarafsız bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır. Zorunlu tahkim kararları, uyuşmazlığın tüm tarafları için bağlayıcıdır ve derhal uygulanmalıdır.

## **Madde 282. Grevlerin yasadışı ilan edilmesi**

1. Bu Kanuna aykırı olarak ilan edilen ve düzenlenen grev, yasa dışı kabul edilir.

2. Grevi yasa dışı ilan etmek için konu grev komitesinin bulunduğu ilçe (şehir) mahkemesi işverenin başvurusuna dayanarak değerlendirir.

3. *Grevi yasa dışı ilan eden bir mahkeme kararı varsa, çalışanlar, mahkeme kararının grevi yürüten kuruma sunulmasının ertesi günü grevi sona erdirmeli ve işe başlamalıdır.* [260]

### **Madde 283. Tatil katılımcılarının maaşlarının ödenmesi**

İşveren, greve katılan çalışanların tatil dönemi için maaşının tamamını veya bir kısmını ödeyebilir. Ücret ödemeyi reddetme, anlaşmazlığa neden olamaz.

### **Madde 284. İşverenin lokavt ilan etme ve bu hakkını kısıtlanması**

1. Aşağıdaki durumlarda işveren, sendika teşkilatına ve ilgili yürütme makamına en az 10 gün önceden yazılı bildirimde bulunarak işletmeyi kapatarak lokavt ilan edebilir:

İşverene yönelik toplu gereksinimlerin yerine getirilmesi, üretim, ekonomik, mali ve diğer yeteneklerine açıkça uygun olmayınca;

Yasadışı grev devam ettiğinde;

Reddedilemez kanıtlar varsa, kendisiyle rekabet eden işverenin (işverenlerin) veya diğer kişilerin çalışanları greve gitmeye teşvik ettiğine dair gerçekler olduğunda.

2. Lokavt ilan etmeden önce, işveren, işçiler ve sendika örgütü ile müzakere etmeli ve grevin askıya alınması ve işe yeniden başlanması konusunda bir anlaşmaya varmak için her fırsatı kullanmalıdır.

3. Lokavt ilanına esas teşkil eden haller ortadan kalkmazsa, işveren ihbar süresinin bitiminden sonra lokavt ilan ederek işletmeyi geçici olarak kapatabilir.

4. Bu maddede aksi belirtilmedikçe, bir işverenin devlete ait olan veya mülkün yarısından fazlasına devletin sahip olduğu işletmeler üzerinde lokavt beyan etmesi yasaktır.

Not: Lokavt - toplu iş anlaşmazlıkları sırasındaki yerine getirilmesi işverenin üretim, ekonomik ve mali yeteneklerini karşılamayan toplu taleplerle hak ve menfaatlerini ihlal etme teşebbüsünde bulunulması ile gerçekleştirilen illegal ve asılsız grevlerin karşısını almak amacıyla onun veya sahibi tarafından işletmenin faaliyetinin geçici olarak durdurulduğunun ilanıdır.

### **Madde 285. Lokavtın yasallığının araştırılması ve işverenin adalete teslim edilmesi**

1. Çalışanların başvurusuna dayanılarak lokavtın yasallaştırılması ve gerekçelendirilmesi konusu mahkeme tarafından değerlendirilir.

2. Mahkeme, işveren tarafından ilan edilen lokavtın asılsız ve hukuka aykırı olduğunu tespit ederse, çalışanlara verilen maddi ve manevi zararın tazmini ile işvereni mevzuata uygun olarak diğer ilgili sorumluluğu almaya karar verir.

### **Madde 286. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik kuralların ihlali yükümlülüğü**

1. Yasadışı ilan edilen grevi sürdüren kişiler, mahkemece tespit edilen tutarda işverene verilen zararlardan sorumlu olurlar.

2. Diğer işverenler, grevi finanse etmek için kazanç kaybı da dahil olmak üzere işverene verilen zararın tamamından sorumludurlar.

3. Maddi sorumlulukla ilgili davalar, hukuk yargılaması kurallarına göre değerlendirilecektir.

4. İşveren, yasadışı grevin devamını organize eden çalışanlara disiplin cezası uygulayabilir.

## **44.Kısım**

### **Bireysel iş uyuşmazlıkları, tarafları ve konusu**

### **Madde 287. Bireysel iş uyuşmazlıkları kavramı**

Bireysel iş uyuşmazlıkları, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesi şartlarının yanı sıra iş mevzuatı ve diğer normatif yasal düzenlemelerin uygulanmasından kaynaklanan ve bu Kanunda belirtilen şekilde, hakların eşitliği ilkelerine ve tarafların hukukun üstünlüğüne göre usul ve şartlarla çözülen bir anlaşmazlıktır.

### **Madde 288. Bireysel işçi uyuşmazlıkları konusu**

Bu Kanun ile aşağıdaki sorunların çözümü sırasında ortaya çıkan bireysel iş uyuşmazlıklarının düzenlenmesi sağlanır:

- a) İş sözleşmesinin imzalanması, feshi veya şartlarının değiştirilmesi;
- b) İşçi normlarının yanı sıra çalışanın görev fonksiyonunun kapsamının belirlenmesi;
- c) İş sözleşmesinde öngörülen işyeri değişikliği;
- d) Çalışma koşullarının değiştirilmesi;
- e) Maaşın ve diğer ödemelerin belirlenmesi ve hesaplanması veya ödenmesi;
- f) Maaştan ve diğer ödemelerden yapılan kesintiler;
- g) İzin hakkının kullanılması;
- h) Disiplin cezasının uygulanması;
- ı) İş güvenliği organizasyonu ve sağlanması;
- i) Çalışanın işverene verdiği maddi veya manevi zarar miktarının tespiti ve tazmin edilmesi;
- h) İşverenin çalışana verdiği maddi veya manevi zarar miktarının tespiti ve tazmin edilmesi;
- x) Çalışanların veya iş yerlerinin tasdik komisyonu kararının yasallığını veya geçerliliğinin belirlenmesi;
  - ı) Musabaka komisyonunun kararının yasal, objektif ve adil olup olmadığını araştırmak;
  - i) İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda bir çalışana veya aile üyelerine verilen zararın tespiti ve ödenmesi;
  - j) Hisse senetleri veya diğer menkul kıymetler üzerindeki ödemelerin belirlenmesi ve ödenmesi ile özelleştirme süreci sırasında ve sonrasında iş ilişkileriyle ilgili normların uygulanması;
  - k) İş sözleşmesinin, toplu sözleşme şartlarının ve çalışma mevzuatının ihlali ile ilgili diğer konuların uygulanması.

### **Madde 289. Bireysel iş uyuşmazlıklarında taraflar**

Bireysel iş uyuşmazlıklarının bir tarafı işveren, diğer tarafı da çalışma haklarının veya yasal olarak korunan menfaatlerinin ihlal edildiğini iddia eden işçi veya mevzuat uyarınca yetkilendirdiği kişidir.

### **Madde 290. Bireysel iş uyuşmazlıklarında tarafların görev ve sorumlulukları**

1. Bireysel iş uyuşmazlıklarında taraflar, birbirlerinin haklarına saygı göstermek ve yasanın gereklerine, iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerle ve iş uyuşmazlıklarının esasa ilişkin çözümlenme mahkemesinin kararına uymakla yükümlüdür.

2. Bir çalışanın haklarını ve meşru menfaatlerini ihlal eden bir işveren, bireysel bir iş anlaşmazlığının çözülmesi sonucunda mahkeme tarafından belirlenen şekilde çalışana verilen maddi zararı tam şekilde ödemek zorundadır.

3. İşveren, iş ilişkisi sırasında çalışana verilen manevi zarardan mali olarak sorumlu olacaktır. Manevi zarara neden olduğunu iddia eden bir çalışan, başvurusunda bu tür bir zarar için talep ettiği tutarı belirtmelidir. Çalışanın nakden ve başvurusuna dayanılarak uğradığı manevi zararın miktarı, kamusal manevi zararın manevi zarar derecesine, çalışanın ve işverenin kimliğine, davanın gerçeklerine ve adil bir karar için gerekli diğer nesnel koşullara göre mahkeme tarafından belirlenir.

Not: Bu maddenin üçüncü bölümünde çalışana verdiği manevi zarar denildiğinde işveren veya ona bağlı resmi bir kişi tarafından herhangi bir şekilde iftira, aşağılama, iftira, çalışanın şeref ve haysiyetine hakaret, kolektif arasında ezik durumda olması için hakkında doğru olmayan ve yanlış bilgilerin yayılması ve onun ahlakına, ahlaki normlarına, ulusal gururuna ve inancına aykırı diğer eylem ve faaliyetlerin anlaşılması gerekir.

### **Madde 291. Kamu görevlilerinin yasadışı eylemlerinden kaynaklanan zararın tazmini**

1. İş sözleşmesinin taraflarının, devlet birimlerinin veya yetkililerinin yasadışı eylemleri veya ihmalleri sonucu oluşan zararın tazminini talep etme ve devlet tarafından bu zararı tazmin etme hakkına sahiptir.

2. Soruşturma, yargılama öncesi soruşturma, savcılık ve adli makamlar neticesinde bir çalışanın işten çıkarılması veya görevden alınmasından kaynaklanan zararların tazmini usulü ilgili kanunla belirlenir.

### **Madde 292. Çalışanın ihlal edilen haklarının iadesini talep etme hakkı**

1. İşçi bu Kanunun 288. Maddesinde belirtilen konularla bağlantılı olarak haklarının veya yasal olarak korunan menfaatlerinin ihlal edildiğini fark ederse, ihlal edilen haklarını bu Kanunda öngörülen usule uygun olarak iade etmek için bireysel iş uyuşmazlıklarını çözen birimlere başvurabilir.

2. Çalışan, ihlal edilen hakların iadesi için mahkemeye veya bu Kanunun 294. maddesinde öngörülen mahkeme öncesi iş uyuşmazlıklarını çözen ilgili kuruma başvurabilir; ayrıca bu Kanunun 295. maddesinde belirtilen şartlar altında ve usulüne uygun olarak greve gidebilirler.

3. İhlal edilen hakların iadesi için çalışan, yetkili temsilcisi aracılığıyla iş anlaşmazlığını çözen kuruma da başvurabilir. Haklarını korumak için, çalışanın temsilcisine mevzuata uygun olarak hazırlanmış bir vekaletname vermesi gerekir.

### **Madde 293. Bireysel iş anlaşmazlıklarını değerlendirme zamanı**

1. Bireysel iş anlaşmazlıkları, gerekirse çalışanın çalışma saatleri dışında değerlendirilmelidir.

2. Çalışanın çalışma saatleri sırasında bir iş anlaşmazlığını çözerken, çalışanın ortalama maaşı hem ana hem de ek işlerde korunur.

## **45.Kısım**

### **Bireysel iş anlaşmazlıklarının çözülmesi**

#### **Madde 294. Bireysel iş anlaşmazlıkları ile ilgilenen birimler**

1. Bu maddenin ikinci bölümünde belirtilen durumlar dışında, tüm bireysel iş uyuşmazlıkları doğrudan mahkemeler tarafından değerlendirilecektir.

2. Toplu sözleşmelerde öngörülen durumlarda, işletmelerin bir sendika örgütü altında bireysel iş uyuşmazlıkları için bir ön yargılama birimi kurmaları öngörülebilir. Bu birimin kuruluşu ve işleyişi toplu sözleşmelerle düzenlenir.

3. İş sözleşmesinde bireysel iş uyuşmazlıklarının bu Kanunla belirlenen çözümüne ilişkin kurallardan farklı olan, tarafların eşitlik ilkesi ile bu Kanunun sağladığı emek, sosyal ve ekonomik hakları ihlal etmeyen kurallar öngörülebilir.

4. Mahkeme öncesi işçi uyuşmazlık konularını inceleyen birimin kararı çalışanı veya işvereni tatmin etmiyorsa, anlaşmazlığı çözmek için mahkemeye gidebilirler. Bu durumda, mahkemeye itiraz için zaman aşımı süresi, duruşma öncesi iş uyuşmazlığı inceleme merciinin ilgili kararının verildiği tarihten itibaren başlar.

#### **Madde 295. Çalışanın bireysel bir iş uyuşmazlığını çözmek için tek başına greve gitme hakkı ve prosedürü**

1. İhlal edilen hakkın iadesi için işveren ile görüşmelerde, yazılı talebe verilen cevaplar çalışanı tatmin etmediği takdirde, bireysel iş uyuşmazlığını ve ilgili toplu talep konusunu çözmek için, o,

mahkemeye gitmeden ve iş sözleşmesini feshetmeksizin bir iş fonksiyonunun ifasını tamamen veya kısmen bir ay süreyle askıya alarak kendi başına greve gidebilir.

2. Çalışan, bireysel iddialarını savunmak için tek başına greve gidiyorsa, bir işçi kolektifine veya sendika örgütüne kendisine katılma çağrısında bulunmamalıdır. İşçi kolektif veya sendika örgütü, çalışanın taleplerinin makul, hukuka uygun ve adil olduğuna karar verirse, toplu talepleri bağımsız olarak yapabilir.

3. Çalışanın her türlü yol ve yöntemle tek başına grev hakkını işveren, çalışanın, işyeri başkanı veya diğer kişiler tarafından kısıtlamalara ve bu tür grevin engellenmesine izin verilmez.

4. Tek başına grevde olan bir çalışanın eylemlerini asılsız ve yasadışı bulan bir işveren mahkemeye başvurabilir.

5. Mahkeme, tek başına greve giden çalışanın eylemlerinin yasadışı veya temelsiz olduğuna karar vermemişse, işveren bir iş sözleşmesini feshedemez.

6. Grev süresinin bitiminden önce işçi, grevi askıya alabilir ve işe devam edebilir veya iş anlaşmazlığını çözmek için mahkemeye başvurabilir. Taraflarca belirlenen arabuluculuk yöntemleri tek başına grev sırasında anlaşmazlığı çözmek için kullanılabilir.

7. Tek başına greve giden bir çalışanın grev süresine ilişkin ücretlerin ödenmesi bu Kanunun 283. maddesine göre yapılabilir.

8. Mahkeme, tek başına greve giden çalışanın eylemlerinin yasadışı veya asılsız olduğuna karar verirse, bir çalışan disiplin cezasına çarptırılabilir.

### **Madde 296. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde talep şartları**

1. Bu Kanunun 294.maddesinin ikinci kısmında çalışan haklarının ihlal edildiğinin tespit edildiği tarihten itibaren 3 takvim ayı içinde bireysel iş uyuşmazlıkları ile ilgilenen kuruma başvurabilir.

2. Bu maddenin birinci kısmında belirtilenlerin dışındaki tüm durumlarda çalışanın haklarının ihlal edildiğinin tespit edildiği tarihten itibaren 1 takvim ayı içinde bireysel iş uyuşmazlığının çözümü için mahkemeye başvurabilir.

3. İhlalin ortaya çıktığı gün, çalışana ilgili kararın (emrin, karar), istihdam kayıt defteri, muhasebe belgelerinin (kitapçık, form, makbuz) verildiği, ayrıca bu Kanunda öngörülen iş sözleşmesi şartlarının işveren tarafından uygun belgeler olmaksızın kasıtlı olarak ihlal edildiği gündür.

4. Nakit ve diğer mülkiyet iddiaları ile bağlantılı olarak, bir çalışanın yanı sıra hasarlarla ilgili iş anlaşmazlıklarını çözmek için, hak ihlali tespit edildiği tarihten itibaren 1 yıl içinde mahkemeye başvurabilir. *Çalışanların yaşamı ve sağlığına verilen zarar için tazminat talepleri zamanaşımı süresine uygulanmaz.*<sup>[261]</sup>

5. Bu Kanunda belirtilen hallerde işveren çalışana karşı dava açma dilekçesi ile mahkemeye haklarının ve meşru menfaatlerinin ihlal edildiği tarihten itibaren 1 takvim ayı içinde ve kendisine maddi zarar verilmesi ile bağlantılı olarak hasarın tespit tarihinden itibaren 1 yıl içinde başvuru yapabilir.

Bu Kanunda belirtilen hallerde işveren, işçiye hak ve meşru menfaatlerinin ihlal edildiği tarihten itibaren 1 takvim ayı içinde, maddi zarara uğraması halinde ise hasar tespiti tarihinden itibaren 1 yıl içinde çalışana dava açabilir.

6. Bu maddede belirtilen süreler, geçerli nedenlerle - başvuru sahibinin hastalığı, iş gezisi, ikamet yeri dışında tatilde olması, yakın bir akrabanın ölümü ve diğer nesnel koşullar nedeniyle kaçınılırsa, bireysel iş uyuşmazlığının görüldüğü kurum süre aşımını yenileyerek anlaşmazlığı esasa ilişkin şekilde ele alabilir.

Not: Bu maddenin altıncı kısmında Davacının "yakın akrabası", denildiğinde çalışanın babası, annesi, büyükbabası, büyükannesi, kocası (karısı), çocukları, erkek ve kız kardeşleri, kocasının (karısının) ebeveynleri, erkek ve kız kardeşlerini ifade eder. Hakim, çalışanın diğer yakınlarının ölümüyle bağlantılı olarak zamanaşımı süresinin ertelenmesini mazeret olarak değerlendirebilir.

### **Madde 297. Bireysel işçi uyuşmazlıklarının çözümünü düzenleyen mevzuat**



Bireysel iş uyuşmazlıklarının mahkemelerde ele alınması bu Kanun, Azerbaycan Cumhuriyeti Medeni Usul Muhakemeleri Kanunu ve diğer ilgili normatif yasal düzenlemeler ile tanzim edilir.

**Madde 298 lağvedilmiştir.** <sup>[262]</sup>

**Madde 299. Talebin miktarı ve ödenmesi konusunda herhangi bir kısıtlama yoktur**

Bireysel iş uyuşmazlıkları ile ilgili bir hak talebinin miktarına veya uygulanmasına hiçbir kısıtlama getirilemez.

**Madde 300. İşverenin iş sözleşmesinin feshi kurallarına uymamasının hukuki sonuçları**

1. İşveren, bu Kanunun 68., 69., 70., 73, 74 ve 75. maddelerinde öngörülen iş sözleşmesinin feshi gerekçelerini ihlal ederse veya 71. ve 76. maddelerde belirtilen şartlara ve 79. maddesinde öngörülen hallere önem vermeden çalışanla istihdam ilişkisinin sona ermesi halinde, iş uyuşmazlığını çözen mahkeme başvuruyu ve davanın olaylarını inceleyerek **çalışanın** zorunlu izin süresi için ücretinin ödenmesi ile görevine iadesinene *ilişkin kesinleşmiş karar veya* bu maddenin ikinci kısmına ilgili şekilde tarafların barış anlaşmasını onaylayan bir karar çıkarır. Mahkeme, kararda işverenin, tazminat talebinden dolayı işçiye verdiği zararın tutarını ödeyeceğini de belirtebilir. <sup>[263]</sup>

2. İşveren ve işçi, bireysel bir iş anlaşmazlığının mahkemede çözülmesi sırasında karşılıklı rıza ile yazılı sulh anlaşması yaparsa, hakim tarafların bu sözleşmede belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamak için bir *karar* verir. <sup>[264]</sup>

Not: Bu maddenin birinci kısmında öngörölmüş "Hasar miktarı" denildiğinde çalışanın işten çıkarılması nedeniyle çalışmadığı süre için ortalama maaşı, bireysel bir iş uyuşmazlığının değerlendirilmesiyle bağlantılı olarak mahkemede hakkını savunmak için avukat (savunma avukatı) edinmesi için yapılan masrafların miktarı, çalışanın davada talep ettiği manevi zararların yanı sıra, işsizlikle bağlantılı olarak borçlanma, kişisel eşyaların satışı ve diğer harcamalar sonucu oluşan masrafların toplamı anlaşılmalıdır.

**Madde 301. Bireysel iş uyuşmazlıkları ile ilgili kararların ve kesinleşmiş kararların icra kuralları**

1. Bireysel bir iş uyuşmazlığının çözümüne ilişkin mahkeme kararı, içeriğinde aksi belirtilmedikçe, yürürlüğe girdiği gün derhal yerine getirilmelidir.

2. Mahkemenin bireysel bir iş uyuşmazlığının çözümüne ilişkin kararının davalı tarafından yerine getirilmemesi veya ilgili görevli ya da başka bir gerçek kişi tarafından engellenmesi durumunda, bu bağlamda, çalışanın uğradığı maddi zararı tazmin etmek hakkında ve Azerbaycan Cumhuriyeti Ceza Kanununun ilgili maddesine göre ceza davası *açmak hakim tarafından tedbir alması gerekmektedir.* <sup>[265]</sup>

**Madde 302. Bireysel iş uyuşmazlıklarında yürütmenin kısıtlanması**

1. Yürürlüğe giren bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin mahkeme kararı, kararın infaz tarihinden 6 ay sonra kontrol işlemleri sırasına göre çalışanın aleyhine iptal edilemez.

2. Mahkeme kararının (kesinleşmiş kararın) icrasının iadesine, bu karar yalnızca, çalışanın, işverenin, tanıkların verdiği yalan bilgilerle veya ibraz edilen sahte belgelere dayanılarak verildiği durumlarda izin verilebilir.

Not: "İcrada dönüş" denildiğinde, mahkeme kararının veya kesinleşmiş kararının icraya gönderilmemesi, bir kararın icrasının askıya alınması veya uygulanacak karar veya kesinleşmiş kararın iptal edilerek tarafların ilişkilerinin, menfaatlerinin, maddi ve diğer menfaatlerinin iş uyuşmazlığı ile ilgili geri döneceği anlaşılır.

**Madde 303. Bu Kanunla Bireysel iş anlaşmazlıklarının çözümü için belirlenen kuralların uygulanmadığı kişiler**

Bu Kanunla bireysel iş anlaşmazlıklarının çözümü için belirlenmiş kurallar Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasında öngörülmüş şekilde göreve atanan ve Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı tarafından göreve atanan kişilere uygulanmaz.

## 12.Bölüm

### Çalışanların sosyal sigortası <sup>[266]</sup>

#### 46.Kısım

#### Çalışanların -sosyal sigortalanmasının düzenlenmesi

##### Madde 304. Çalışanların sosyal sigortası

1. Sosyal sigorta — ilgili normatif yasal düzenlemelerde öngörülen durumlarda çalışanların iş ilişkileri sürecinde kaybedilen gelirlerinin— maaşların, ek ücretlerin, diğer ödemelerin yanı sıra diğer masrafların belirtilen şekilde ve miktarda geri ödenmesini ve kayıplarını önlemeyi amaçlayan garanti şeklidir.

2. Bir işveren her çalışanla bir iş sözleşmesi yaptığında “*Sosyal sigorta hakkında*” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ile belirlenen prosedüre uygun olarak zorunlu sosyal sigorta sağlamalıdır. İş sözleşmesinde çalışanın zorunlu devlet sosyal sigorta olunması, ayrıca onun ilave sigortalı olup olmadığına ilişkin ilgili bilgiler sağlanmalıdır. <sup>[267]</sup>

##### Madde 305. Toplu sözleşmelerle sosyal sigortanın düzenlenmesi

Toplu sözleşmelerde işletmenin, emek kolektifi üyelerinin mevzuatın öngördüğü sigorta şartlarından daha üstün olan ek formlarını, kurallarını, sigorta tutarlarını, sosyal sigorta kaynaklarını belirleyebilir.

##### Madde 306. Çalışanların sosyal sigorta formları

1. Çalışanların sosyal sigortaları zorunlu devlet sigortası, kendileri tarafından gönüllü sigorta olunması ve işveren tarafından sağlanan ek sigorta şeklinde yapılır.

2. Çalışanların zorunlu devlet sigortası, yasanın öngördüğü şekilde ve miktarda işverenler tarafından sağlanan sosyal sigortadır.

3. Çalışanlar, sosyal sigorta sözleşmeleri temelinde, belirtilen şekilde, masrafları kendilerine ait olmak üzere gönüllü olarak sigortalanabilir.

4. İşverenler, dernekleri, çalışanların menfaatlerini güvence altına almak ve görevlerinin üst düzeyde yerine getirilmesine olan ilgilerini artırmak, kendilerinin ve aile üyelerinin sosyal güvenliğini güçlendirmek amacıyla işçi kolektifini veya bireysel üyelerinin mevzuatın öngördüğü sigorta şekillerinden daha üstün sosyal sigorta olunmasını sağlayabilirler.

##### Madde 307. Çalışanların sosyal sigorta ilişkilerinin düzenlenmesi

1. Çalışanların sosyal sigorta olunma ilkeleri, sosyal sigorta olayları ve bunların tanımı, sosyal sigorta ödeme türleri, sosyal sigorta katılımcılarının hak ve yükümlülükleri, zorunlu devlet sosyal sigorta primleri, ödeme hüküm ve koşulları, fon kaynakları, gönüllü ve ek sigorta türleri ödemeleri türü ve sosyal sigorta alanındaki diğer ilişkiler bu Kanunla, “*Sosyal sigorta hakkında*» Devlet sosyal sigorta sisteminde bireysel muhasebe hakkında” Azerbaycan Cumhuriyetinin kanunları ve onların temelinde benimsenen diğer normatif yasal düzenlemelerle tanzim edilir. <sup>[268]</sup>

2. Azerbaycan Cumhuriyetinde faaliyet gösteren işletmelerde iş sözleşmesi akdetmek suretiyle çalışan yabancılar ve vatandaşlığı olmayan kişiler, uygun sigorta bedelini ödeyerek bu Kanunla belirlenen usul ve şartlara göre sosyal sigortalı olma hakkına sahiptirler.

3. Sigortalı çalışana mevzuata uygun olarak hazırlanmış sigorta sertifikası (poliçe) ve *devlet sosyal sigorta sertifikası* verilir. [269]

4. Çalışanların sosyal sigorta haklarını kısıtlayan veya ihlal eden gerçek kişiler, mevzuata göre sorumlu tutulur.

### ***Madde 307-1. Çalışanların zorunlu sağlık sigortası***

*İşveren, Azerbaycan Cumhuriyeti "Sağlık Sigortası" Kanununa göre her çalışanına zorunlu sağlık sigortasını sağlamalıdır. Çalışanın zorunlu sağlık sigortası ile ilgili bilgileri iş sözleşmesinde belirtmelidir.* [270]

## **13.Bölüm**

### **Nihai normlar**

#### **47.Kısım**

### **Bu Kanunun gereklerine uyulmanın kontrolü. İş mevzuatının ihlali yükümlülüğü**

#### **Madde 308. Bu Kanunun gereklerine uyulmanın kontrolü**

İşverenler, çalışanlar, yürütme makamları, tüzel kişiler ve gerçek kişiler tarafından bu Kanunun bir bütün olarak çalışma mevzuatı sistemine dahil olan normatif yasal işlemlerin düzgün uygulanmasına, onların taleplerinin düzgün şekilde uygulanması üzerinde kontrol, yetkileri dahilinde, savcılık birimleri ve bu Kanunun 15. maddesinde tanımlanan ilgili yürütme birimi gerçekleştirir.

#### **Madde 309. Bu Kanunun gereksinimlere uygunluk üzerinde kamu denetimi**

1. İşçilerin ve işverenlerin iş gücü, sosyal ve ekonomik hakları ve meşru menfaatlerinin sağlanması üzerindeki kamu denetimi, Azerbaycan Cumhuriyeti "Sendikalar Hakkında" Kanununun ve bu Kanunun öngördüğü şekilde, ilgili sendika birimleri ve işverenlerin temsilci birimleri tarafından uygulanmaktadır.

2. İşveren ve istihdam ilişkisindeki diğer katılımcılar için, bu Kanun ve diğer normatif yasal düzenlemelere dayalı olarak sendikaların kamu denetimini engellemeleri, yasal ve makul şartlarına uymamaları kabul edilemez.

#### **Madde 310. Bu Kanun ile belirli hakların ihlali yükümlülüğü**

Çalışanlar, işverenler ve diğer kişiler, bu Kanun ile ve iş mevzuatı sisteminde yer alan diğer normatif yasal düzenlemelerle belirlenen hakları ihlal etmeğe, bunları herhangi bir koşulda veya herhangi bir şekilde kısıtlamanın yanı sıra bu hakların kötüye kullanılması, iş sözleşmesi ile belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden dolayı mevzuatta belirlenen usul uyarınca mali, disiplin, idari ve cezai sorumluluk taşımaktalar. [271]

#### **Madde 311. İş mevzuatının ihlali için disiplin sorumluluğu**

Çalışan veya işveren iş sözleşmesi ile tanımlanan yükümlülüklerini, görevini, ayrıca bu Kanun ve iş mevzuatı sistemine dahil olan diğer normatif yasal düzenlemelerin gereklerini ihlal ederek biri diğerinin haklarına ve hukuken korunan menfaatlerine bir takım zararlar verirse, kendisine bu Kanunun 186. maddesinde öngörülen disiplin cezası uygulanır.

#### **Madde 312. İş mevzuatının ihlali için idari sorumluluk**

İş mevzuatını ihlal eden çalışan, işveren ve diğer gerçek kişiler, *Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanunu* ile belirlenen usul uyarınca sorumlu tutulacaklardır. [272]

Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununa göre, ilgili yürütme makamı tarafından iş mevzuatına aykırı hareketler nedeniyle verilen para cezalarından toplanan fonların % 18'i sosyal korumayı güçlendirmek ve ilgili yürütme otoritesinin çalışanlarının maddi ve teknik temelini iyileştirmek amacıyla o birimin hesabına aktarılır. Bu fonların kullanım prosedürü ilgili yürütme makamı tarafından belirlenir. [273]

### **Madde 313. İş mevzuatının ihlali için cezai sorumluluk**

Sosyal açıdan tehlikeli eylemlerle mevzuatla belirlenen iş güvenliği kurallarını veya çalışanların, işverenlerin hak ve meşru menfaatlerini veya bu Kanunun gereklerini herhangi bir şekilde ağır şekilde ihlal eden kişiler, Azerbaycan Ceza Kanununda belirlenen durumlarda ve belirlenmiş şekilde yargılanırlar.

## **48.Kısım**

### **Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun uygulanması ile ilgili yasal düzenleme konularının çözümü**

#### **Madde 314. Bu Kanunun uygulanması zamanı ortaya çıkan yasal düzenleme sorunlarının çözümü**

1. Bu Kanunun hükümlerinin resmi yorumlanması, Azerbaycan Cumhuriyeti "Anayasa Mahkemesi Hakkında" Kanununda belirlenen özel anayasa usulüne göre yapılır.

2. İlgili yürütme otoritesi tarafından belirlenen usul uyarınca, ilgili yürütme otoritesi, bu Kanunun belirli hükümlerinin kendi yetkisi dahilinde uygulanmasını sağlamak için gerekli talimatları, yönetmelikleri, kuralları ve diğer normatif yasal düzenlemeleri kabul eder.

3. Bu Kanuna ilgili yürütme makamının kararı ile ilgili normatif yasal düzenlemeler, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini sağlayan belge örnekleri eklenebilir.

#### **Madde 315. Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce yapılan iş sözleşmelerinin yasal gücü**

1. Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu yürürlüğe girene kadar çalışanlarla mevcut iş mevzuatı temelinde sözlü olarak akdedilen ve işverenin emirleri ile resmileştirilen iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı rızası ile yazılı olarak sonuçlandırılmadığı takdirde, iş ilişkisinin sona ermesine kadar bunlarla ilgili tüm hukuki sonuçlarıyla birlikte geçerliliğini korur.

2. Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu yürürlüğe girene kadar mevcut iş mevzuatı temelinde çalışanlarla sözlü olarak akdedilen ve işverenin emirleri (kararnameler, kararlar) ile resmileştirilen iş sözleşmeleri yazılı olarak sonuçlandırılmaması nedeniyle feshedilemez.

#### **Madde 316. Bu Kanunun uygulanması zamanı oluşan iş uyuşmazlıklarının çözümü**

1. Bu Kanunun ve diğer normatif yasal düzenlemelerin uygulanması sırasında çalışanlar ve işverenler arasında ortaya çıkan bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları, bu Kanun ve Azerbaycan Cumhuriyeti Medeni Usul Kanunu ile belirlenen usule göre doğrudan mahkemeler tarafından çözülür.

2. Bu Kanunda öngörülen durumlarda bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları, Mahkemeye rücu etmemek ve uyuşmazlığı gönüllü olarak çözmek için tarafların belirleyeceği şekilde çözülebilir. Fakat, herhangi bir tarafın mahkemeye gitme hakkı hiçbir koşulda kısıtlanamaz.

#### **Madde 317. Bu Kanunun metnin yasal gücü**

1. Bu Kanun Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 148. Maddesi ile tanımlanan yasama sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır ve Azərbaycan Cumhuriyeti topraklarında doğrudan yasal güce sahiptir.

2. Bu Kanunun uygulanması sırasında, iş sözleşmesi taraflarının hak ve menfaatlerinin korunmasını sağlayan, onların sorumlulukları hariç veya azaltıcı hükümlerin geriye dönük olarak uygulanmasına izin verilir.

# Azərbaycan Cumhuriyyəti İş Kanunu

## EKLERİ

### Azərbaycan Cumhuriyyəti İş Kanunu 1. Eki

#### İş sözleşməsinin (anlaşmanın) örnək şəkli \*

#### §1. İş sözleşməsinin (anlaşmanın) İmzalayan tərəflər ilə ilgili bilgiler

1.1. Bu İş sözleşməsi (anlaşması), (bundan sonra uyğun ad biçimində "İş Sözleşməsi" olaraq anılacaqdır) işverenin yetkilerini kullanan <sup>[274]</sup>

İşvereni \_\_\_\_\_  
(departman, işletme, organizasyon adı, vergi numarası (Vergi No))  
\_\_\_\_\_ ile  
(görevinin adı, adı, baba adı ve soyadı)  
\_\_\_\_\_ ile  
(işveren özel kişiyse onun adı, baba adı, soyadı, vergi numarası (Vergi No), Sigortacının sicil numarası (SSN), devlet sosyal sigorta sertifikası (SSN) numarası, kimlik belgesinin adı, onun serisi, numarası, pin kodu veya kişisel kimlik numarası (PIN), düzenleme tarihi, kimliği veren makamın adı) Çalışanın \_\_\_\_\_  
(adı, baba adı ve soyadı)

\_\_\_\_\_ (vatandaşlık, kimlik kartının adı, serisi ve numarası, pin kodu, veriliş tarihi ve veren makamın adı)  
\_\_\_\_\_ (eğitimi, uzmanlığı, ihtisası, mesleği, mezun olduğu eğitim kurumunun adı, ilk kez çalışmaya başlayanlar hariç, devlet sosyal sigorta belgesi numarası (SSN) arasında « \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ yılı tarihinde Azərbaycan Cumhuriyyəti İş Kanununa (bundan sonra "İş Kanunu") ilgili şekilde yapılmıştır.

1.2. İşçi \_\_\_\_\_  
(iş yerinin adı, asıl iş yeri mi yoksa ek bir iş yeri mi olduğuna dair bir not, pozisyonun, mesleğinin adı)<sup>[275]</sup>  
görevine (mesleğine), işe kabul edilir (atanır).

1.3. Bu İş sözleşməsi *yürürlüğe giren* gündən oluşan tərəflərin çalışma ilişkileri, hakları, görev ve sorumlulukları İş Kanunu ile belirlenen kural ve ilkelerle düzenlenir. <sup>[276]</sup>

#### §2. İş sözleşməsinin geçerlilik süresi

2.1. Bu İş sözleşməsi süresiz olarak imzalanmıştır. \_\_\_\_\_  
(Evet, yok)

2.2. İşin ilk \_\_\_\_\_ haftası (ay) deneme süresi olarak kabul edilir. Deneme süresi boyunca taraflardan biri diğerine \_\_\_\_\_ gün önce bilgi verilmekle İş sözleşməsinin tektərəfli olarak feshedebilir.

2.3. Bu iş sözleşməsi \_\_\_\_\_ nedenle « \_\_\_\_\_ »  
yılı \_\_\_\_\_ tarihinden « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ yılı tarihine kadar « \_\_\_\_\_ »  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ yıl (ay) süreliğine imzalanmıştır.

2.4. Çalışan « \_\_\_\_\_ » « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ yılı tarihinden göreve başlıyor.

### §3. Çalışanın görevleri

3.1. Çalışan aşağıdaki görevin yerine getirilmesini taahhüt eder:

- a) \_\_\_\_\_ ;  
b) \_\_\_\_\_ ;  
c) ... \_\_\_\_\_ ;

(görevi tüm ayrıntılarıyla belirtilmelidir)

3.2. Bu görev fonksiyonlarından her hangi birinin veya bir kaçının değiştirilmesine, onlara ilave görevlerin eklenmesine sadece tarafların karşılıklı rızası ile izin verilir.

3.3. Çalışan İş Kanununun 10.maddesi ile belirlenmiş temel görevlerinin ve bu görev fonksiyonlarını zamanında, kaliteli şekilde yerine getirilmesini sağlamalıdır.

3.4. İşgücü fonksiyonunun yerine getirilmesi sırasında, çalışan, işverene üretim faaliyeti ile ilgili icatları ve rasyonalizasyon önerileri hakkında derhal bilgi vermelidir. İşveren, sırayla, bu buluşları, çalışanın telif hakkını ve mal sahibinin çıkarlarını korumak için somut önlemler almalıdır.

### §4. Çalışma koşulları

İşveren aşağıdaki çalışma ortamı ve koşullarını sağlamayı taahhüt eder:

#### Maaş ile ilgili

4.1. Çalışana her ay \_\_\_\_\_ tutarında maaş ödenir;

4.2. Maaş:

- \_\_\_\_\_ manat tutarında tarife bedelinden (görev maaşından);

- tarife bedeline (görev maaşına) \_\_\_\_\_ faizi tutarında ek ödemededen oluşur;

4.3. Çalışana \_\_\_\_\_ meblağında \_\_\_\_\_ ödül verilir;

(aylık, 4 aylık, yıllık)

4.4. Çalışan görevini çalışma \_\_\_\_\_

(zararlı, ağır, yeraltı vb.)

Koşullara sahip iş yerinde yerine getirdiğinden maaşına \_\_\_\_\_ meblağında ek ödeme belirlenir;

4.5. Çalışana iş zamanından fazla sürede, dinlenme, *oy kullanma, ulusal yas günü ve iş günü olmayan* bayram günlerinde çalıştığı zaman \_\_\_\_\_ meblağında veya \_\_\_\_\_ şekilde hesaplanmış İş Kanununda öngörülenden fazla maaş verilir; <sup>1277</sup>

4.6. Maaş:

- haftada bir defa \_\_\_\_\_

(haftanın günü)

- ayda iki defa \_\_\_\_\_

(ayın maaş verilen günleri)

- ayda bir defa \_\_\_\_\_ ödenir;

(ayın günü)

- maaş ve diğer ödemeler çalışanın \_\_\_\_\_

(banka adı)

Bankdaki hesabına yatırılır;

4.7. Ücretlerin ödenmesi konusunda taraflarca mutabık kalınan diğer koşullar:

4.8. Ücret kesintisinin yapılmasına yalnızca hallerde ve yasanın öngördüğü şekilde izin verilir. Çalışana bu kesintiler hakkında önceden bilgi verilir.

#### İş güvenliği ile ilgili

4.9. Çalışanın sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla sıhhi ve hijyenik standartları karşılayan işyerleri ve çalışma koşulları yaratılır;

4.10. Çalışana \_\_\_\_\_ özel koruyucu ekipmanla sağlanır;

4.11. Çalışanların sağlığını zararlı faktörlerden korumak için kendilerine özel \_\_\_\_\_ gıda ürünleri temin edilir;

4.12. Çalışan iş güvenliği normaları ile \_\_\_\_\_ bir defadan az olmadan bilgilendirilmelidir;

4.13. Çalışan kendisinin ve iş arkadaşlarının hayatının ve sağlığının korunması için belirlenmiş iş güvenliği kural ve normlarına uymak zorundadır;

4.14. İşveren, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu mesleki ehliyet kaybına karşı çalışana sigortalamalıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu bir çalışanın can ve sağlığına vereceği zararlarla bağlantılı olarak bir çalışanın kaybı veya vefatı için usul ve mevzuatın belirlediği miktarda sigorta tazminatı ödenir.; [278]

4.15. Bir çalışanın, işverenin kusurundan dolayı iş güvenliği norm ve kurallarına aykırılık nedeniyle ölmesi halinde, işveren, mevzuata uygun olarak bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı mali açıdan sorumlu olacaktır.;

### İş ve dinlenme zamanı (molalarla) ile ilgili

4.16. Çalışan günde 8 saatten, haftada ise 40 saatten fazla olmayarak çalışır;

4.17. İş saati \_\_\_\_\_ başlanır, saat \_\_\_\_\_ sona erir;

4.18. Öğle yemeği saat \_\_\_\_\_ ten saat \_\_\_\_\_ e kadardır;

4.19. Çalışan her gün \_\_\_\_\_ saat tam olmayan iş günü çalışır;

4.20. Çalışan haftada \_\_\_\_\_ tam olmayan iş haftası ile çalışır;

4.21. İş \_\_\_\_\_ vardiyalıdır:

- Birinci vardiyasaat \_\_\_\_\_ başlanır ve saat \_\_\_\_\_ e sona erir;

- İkinci vardiya saat \_\_\_\_\_ başlanır ve saat \_\_\_\_\_ e sona erir;

- Üçüncü vardiyasaat \_\_\_\_\_ başlanır ve saat \_\_\_\_\_ e sona erir;

4.22. İşe gelip gitmesi için araç verilir \_\_\_\_\_ ;

(evet, hayır)

4.23. Dinlenme günleri her haftanın \_\_\_\_\_ günleridir;

4.24. Çalışana fazla mesai ile işlerin yerine getirilmesi için mevzuatla öngörülen tutardan \_\_\_\_\_ fazla ödeme yapılır;

4.25. Çalışan iş zamanı dışı veya işverenin izni ile iş zamanı zarfında işverenle rekabette olmayan kurumda 2. iş yerinde ikame yöntemiyle çalışabilir.

### İzin ile ilgili

4.26. Çalışanın çalışma yılının \_\_\_\_\_  
(ilk iş yılı başlanan ve sona eren gün, ay ve yıl)

aylardan oluşan dönemi kapsar ve ona her sonraki iş yılı için İş Kanunu ile belirlenmiş yıllık izin verilir.

4.27. Ana yıllık izin süresi \_\_\_\_\_ takvim günüdür;

4.28. Ek izin süresi:

- iş deneğine göre \_\_\_\_\_ takvim günü;

- çalışma koşulları yapısına göre \_\_\_\_\_ takvim günü;

- 14 yaşına kadar ikiden fazla çocuğu olan kadına \_\_\_\_\_ takvim günü;

- toplu sözleşme (saziş) ile \_\_\_\_\_ takvim günü;

4.29. Yıllık iznin toplam süresi \_\_\_\_\_ takvim günü;

4.30. Yıllık izne ayrıldığında :

- \_\_\_\_\_ meblağında sosyal-iaşe yardımı yapılır;

- Ayrıca sanatoryum – tatil beldesi, turizm amaçlı gezilerde olması, yıllık iznin daha anlamlı olması için \_\_\_\_\_ tedbirler alınır.

(belirli tedbir veya parasal ödeme)

4.31. Eğitim ile ilgili ücretli izinler İş Kanununda öngörülen sürede verilir ve işveren bununla birlikte çalışanın eğitimini artırmak için zorunlu tedbirleri almayı taahhüt eder.



4.32. Ücretsiz izinden İş Kanunu ile belirlenmiş durumlarda, ayrıca işverenle anlaşma kapsamında yararlanır.

### ***Beden eğitimi ve spor üzere<sup>[279]</sup>***

4.33. Çalışana beden eğitimi ve sporla, ayrıca iş rejimi ortamında ve iş sonrası rehabilitasyon ve uzman-uygulama antrenmanları ile, spor - sağlık turizmi ile uğraşması için gereken ortam sağlanır.

4.34. Çalışanın beden eğitimi ve spor ortamı konuları ile ilgili koşulları:

#### **Taraflarca belirlenen ve toplu sözleşmede (anlaşma) öngörülen diğer ek koşullar<sup>[280]</sup>**

4.35. \_\_\_\_\_ ;  
4.36. \_\_\_\_\_ ;  
4.37. \_\_\_\_\_ ;

(tüm ek koşullar detaylı şekilde belirtilmiştir).

### **§5. Birinin diğerine verdiği zarara göre tarafların karşılıklı maddi sorumlulukları**

5.1. Bu İş sözleşmesinin taraflarından biri diğerinin emlakine, sağlığına, maddi, üretim, ticari çıkarlarına, kanunla korunan çıkarına zarar verirse, diğer taraf karşısında mevzuatla belirlenmiş şekilde maddi ve manevi sorumluluk taşır.

5.2. Taraflar üretim ve icra riski istisna olmakla biri diğerine zarar verirse, verilen zararı gönüllü şekilde diğer tarafa ödemeyi taahhüt ederler. Eğer bir taraf diğer tarafın haklarını ihlal ederek karşılıklı şekilde verilen zararın ödenilmesi konusunda anlaşmaya varmazsa, zarar verilen taraf mahkemece zararın ödenmesini sağlamak hakkına sahiptir.

5.3. Taraflar mahkemeye başvurmadan zarar vermekle oluşan sorumlulukların öncelikle kendileri arasında çözümünü isterler.

### **§6. Sosyal savunma konuları**

6.1. Çalışanın zorunlu devlet sosyal sigortası için mevzuatla belirlenmiş şekilde her ay \_\_\_\_\_ tutarında sigorta bedeli ödenir ve işveren tarafından o, \_\_\_\_\_ tutarında ek sigorta yapılır;

6.2. Çalışanın sosyal güvenliği, yardım ve imtiyazları, Zorunlu devlet sosyal sigortası, işsizlik sigortası, sağlık sigortası ve iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle mesleki ehliyet kaybı zamanı zorunlu sigorta hakkı temin edilir; <sup>[281]</sup>

6.3. Çalışana işgücünün geçici kaybı ile ilgili mevzuatla ön görülmüş şekilde ve tutarda yardım edilir. <sup>[282]</sup>

### **§7. Mülkiyet ilişkilerinin düzenlenmesi**

7.1. Çalışan iş zamanı zarfında hem onun direkt kullanımına verilen, hem de başka üretim araçlarının —makine, mekanizm, donanım, cihaz ve aletlerin, kurgu, ayrıca işverenin mülkiyetinde olan diğer emlakın korunmasında sorumluluk taşır;

7.2. Çalışan işletme mülkiyetinde \_\_\_\_\_ kadar paya sahipse ve işverenle mülkiyet ilişkileri söz konusu paya uygun olarak mevzuatla belirlenmiş şekilde düzenlenir;

7.3. Çalışan işletme mülkiyetindeki payı oranında tüzükle belirlenen \_\_\_\_\_ tutarda kar payı almak hakkına sahiptir;

7.4. Çalışan görevini yerine getirdiği zaman kendisinin aşağıdaki kişisel emlakinden yararlanır:

a) \_\_\_\_\_ ;  
b)... \_\_\_\_\_ ;

7.5. İşveren Çalışanın emlakinin korunmasına ve yıpranmasına göre bedelin ödenilmesinde sorumluluk taşır.

7.6.Çalışan işverenin ticari ve üretim sırrının korunmasında sorumluluk taşır ve bu sırları yaymağa göre mevzuatta ve bu İş sözleşmesinde öngörülen şekilde sorumluluk taşır.

### §8. İş sözleşmesine değişikliklerin yapılmasına ilişkin bilgiler

8.1. Bu İş sözleşmesine tek taraflı olarak yapılan değişikliklerin, ilavelerin, revizyonların yasal hükmü yoktur.

8.2. Bu İş sözleşmesine aşağıdaki değişiklikler ve ilaveler yapılmıştır:

a) ;

b) ;

c) ...(her türlü değişiklikler ve ekler detaylı olarak belirtilmelidir)

8.3. Tarafımızdan razılığa gelinilmiş değişiklikler ve ekler derhal (----- günden geç olmayarak) geçerlilik kazanır ve bu İş sözleşmenin ayrılmaz parçasını oluşturur.

İmzalar:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
İşveren  
Çalışan

### §9. İş sözleşmesinin feshi

9.1. Bu İş sözleşmesi İş Kanununun 68, 69, 70, 73, 74 ve 75. Maddelerinde öngörülen esaslara ve kaidelere ciddi şekilde uyulması koşuluyla taraflardan birinin girişimiyle feshedilebilir;

9.2. İşveren tarafından bu İş sözleşmesi feshedildiğinde Çalışan mevzuatla öngörülen durumlarda haberdar edilir;

9.3. Çalışan tarafından bu iş sözleşmesi feshedilmezden önce işveren en az bir takvim ayı önceden haberdar edilir;

9.4. İşveren tarafından güç kullanılarak, harbe-zorba ile, veya her hangi bir başka yöntemle çalışanın iradesinin aleyhine bu İş sözleşmesini feshetmeğe zorlanmasına izin verilmez;

9.5. İş sözleşmesinin feshi ile ilgili tarafların belirlediği durumlar:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### §10. Nihai kaideler

10.1. Bu İş sözleşmesinin geçerli olduğu süre zarfında taraflar oluşan iş uyuşmazlıklarının çözümüne karşılıklı anlaşma ve razılaşma yolu ile biri diğerinin haklarını ihlal etmeden çözmeliler. Taraflar iş ilişkilerinin çözümü ile ilgili anlaşmaya varmayınca sorunun mahkemece araştırılması hakkından istifade edecekler.

10.2. Bu İş sözleşmesi iki nüshada tanzim edilip, onlardan biri Çalışanda, diğeri ise işverende muhafaza edilir.

10.3. Taraflar bu İş sözleşmesi ile taahhütlerinin yerine getirilmesini üçüncü kişilere devredemezler.

10.4. Taraflar bu İş sözleşmesi ile öngörülmemiş, ayrıca direkt İş Kanunu ile belirlenen durumlar istisna olunmakla, üçüncü kişiler karşısında biri diğerinin taahhütlerine göre sorumluluk taşımazlar.

Taraflar bu İş sözleşmesinin koşullarını, İş Kanunu ile belirlenen görevlerini, ayrıca biri diğerinin yasal çıkarlarını ve haklarını ihlal ederse, suçlu tarafın sorumlu tutulmasını ilgili devlet birimlerinden, mülkiyetçiden talep etme hakkına sahiptirler.

10.6. Bu İş sözleşmesinin koşullarını, bu koşullardan doğan taahhütlerimizi vicdanla yerine getirecek, kişisel, maddi, maliye, üretim çıkarlarımıza, ayrıca sivil toplum örgütlerinde ve siyasi partilerde bağımsız katılımımıza karşılıklı saygı göstereceğiz.

### §11. Tarafların imzaları ve adresleri:

11.1. İşverenin görevi, adı, baba adı ve soyadı, ayrıca müşterisi olduğu banka adı, muhasebe hesapları numaraları, kodu, girişimcilik faaliyeti ile uğraşma hakkı veren özel izin bilgileri belirtilmekle yasal adresi:

**Mühür**

**İmza:**

11.2. Çalışanın adı, baba adı ve soyadı belirtilmekle adresi:

**İmzası:**

**Tarih:**

Not: İş Kanununun 43. maddesinde öngörülen İş sözleşmenin konusuna ait koşullar, bilgiler söz konusu sözleşme tanzim edilirken muhakkak belirtilmelidir. Bu örnekte belirtilen ek maddelerin, koşulların her biri, kesin durumlarda işveren ve çalışan tarafından çalışma sözleşmesi imzalanırken anlaşmaya varılarak tanzim edilir. Fakat tüm durumlarda işveren çalışma sözleşmesinin kapsamını bu örnekte belirtilen şekilde detaylı şekilde tanzim etmek zorundadır. İşveren bu numuneye tam uygun olan çalışma sözleşmesinin şekillerinin yeterli sayıda yayınlamakla hazırlanmasını temin etmek zorundadır. Çalışma sözleşmesindeki boş yerler el ile veya makinede, bilgisayarda düzenli şekilde yazılmalıdır, bilgilerin silinmesine, karalanmasına izin verilmemelidir.

Azerbaycan Cumhuriyeti  
İş Kanununa  
2. Ek

### **Açık havada veya ısıtılmayan kapalı binalarda ve ayrıca soğuk mevsimde sıcak havalarda çalışanlar için işin askıya alınması ve molalar için koşullar**

1. Hava sıcaklığı 41 santigrat derecenin üzerindeki sıcaklıklarda açık havada ve üstü soğutucusuz kapalı binalarda, odalarda ve diğer işyerlerinde her türlü çalışma durdurulur ve çalışanların soğuması için molalar verilir. <sup>[283]</sup>

2. Rüzgarın gücü 6 puan veya daha fazla olduğunda, tüm kara vinçleri ile yapılan çalışmalar durdurulur.

3. İnşaat çalışmaları yapılırken aşağıdaki durumlarda işler askıya alınır:

3.1. Rüzgar hızı 2 puandan fazla olduğunda —vinçlerde kurulum çalışmaları;

3.2. Rüzgar hızı 3 puandan fazla olduğunda — vinçlerde kurulum ve söküm çalışmaları;

3.3. Rüzgar hızı 3 puandan fazla olduğunda — ağaç-kereste çalışmaları ve onların söküm çalışmaları;

3.4. Rüzgar hızı 3 puandan fazla olduğunda — taşınan ağaç-kereste yerinin değiştirilmesi çalışmaları.

4. Denizde çalışırken, aşağıdaki durumlarda iş askıya alınır:

4.1. rüzgar hızı 4 puandan fazla olduğunda — Ayrı temellerde vinç gemileri ile yapılan inşaat, montaj ve söküm işleri;

4.2. rüzgar hızı 4 puandan fazla olduğunda — kalıcı deniz temeli ve iskele platformlarının yakınındaki koylarda mavna ve vinç gemilerinin yüklenmesi ve boşaltılması;

4.3. Rüzgar hızı 8 puandan fazla olduğunda — sondajın yapıldığı kuyulardaki aletlerin kuyulardan çıkarılmasıyla ilgili tüm işler;

4.4. Rüzgar hızı 6 puandan fazla olduğunda — kalıcı deniz temelinde işletilen kuyular üzerindeki çalışmalar;

- 4.5. Rüzgar hızı 6 puandan fazla olduğunda — kalıcı deniz tabanındaki platformlardaki alanlarda kuyuların detaylı ve mevcut yeraltı onarım çalışmaları;
- 4.6. Rüzgar hızı 8 puandan fazla olduğunda — temelin veya platform alanı tabanı üzerindeki işler;
- 4.7. Rüzgar hızı 8 puandan fazla olduğunda — temelin veya platform alanı tabanı altındaki işler;
- 4.8. Rüzgar hızı 4 puandan fazla olduğunda — kaynak dikişinin aşağı şekilde olan her türlü kaynak çalışmaları;
- 4.9. Rüzgar hızı 3 puandan fazla olduğunda kaynak dikişinin dikey şekilde olan her türlü kaynak çalışmaları;
- 4.10. Rüzgar hızı 3 puandan fazla olduğunda — kaynak dikişinin tavanda olan her türlü kaynak çalışmaları;
- 4.11. Rüzgar hızı 5 puandan fazla olduğunda — ayrı temeller üzerinde yüzer araçlar ve cihazlar olmadan inşaat ve montaj ve sökülme işleri;
- 4.12. Rüzgar hızı 4 puandan fazla olduğunda — iskele üzerine inşa edilmiş vinç ile montaj işleri;
- 4.13. Rüzgar hızı 5 puandan fazla olduğunda — kopyalama aracılığıyla temellerin vurulması çalışmaları;
- 4.14. Rüzgar hızı 4 puandan fazla olduğunda — açık deniz petrol ve gaz tesislerinin sökülme çalışmaları;
- 4.15. Rüzgar hızı 5 puandan fazla olduğunda — kalıcı deniz tabanındaki sondaj deliklerinin takılması, sökülmesi ve kaldırılması (indirilmesi) çalışmaları;
- 4.16. Rüzgar hızı 5 puandan fazla olduğunda — çapraz sürgülü kolların, iğne deliği süspansiyon kanadının, sondaj deliği veya dorundaki makaraların onarımı ve değiştirilmesi, vinç bloğunun değiştirilmesi, tali kanadın temini, derinlik ölçümleri ve kuyu akış hızının ölçülmesi çalışmaları;
- 4.17. Rüzgar hızı 5 puandan fazla olduğunda — platform sahalarındaki kuyuların mevcut ve revizyonu için mobil agregaların kaldırılması;
- 4.18. Rüzgar hızı 10 puandan fazla olduğunda — kuyu yıkama hariç tüm sondaj çalışmaları.
5. Sıcaklık eksi 10 santigrat derece veya daha düşük olduğunda ve rüzgar hızı 3 noktadan fazla olduğunda, tüm dış mekan çalışmaları durdurulur veya işçilere ısınmaları için ara verilir.
6. Üretimin kesintisiz özellikte olmasıyla ilgili işi durdurmanın imkansız olduğu yerlerde işin durdurulması sıralı vardiyaların belirlenmesi ile değiştirilir. Sıralı vardiya olması sendikaların izni ile işveren tarafından belirlenir.
7. Yılın soğuk dönemlerinde kapalı, fakat ısıtılmayan binalarda sıcaklık Selsi ile +14 dereceden az olduğunda, çalışanlara molalar verilir veya iş durdurulur. <sup>[284]</sup>
8. İşlerin durdurulması ve ısınmak için molaların verilmesi, ayrıca bu mola sayısının ve süresinin belirlenmesi işverenle sendika örgütlerinin ortak kararı ile gerçekleştirilir.

\* Bu belge tarafların iradesine bağlı olarak aynı yasal anlama gelen «İş sözleşmesi» ve ya «Çalışma kontratı» şeklinde düzenlenir.

## KAYNAKÇA

1 Şubat 1999 yılı 618-IQ No'lu "Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 1999 yılı, № 4, madde 213) ile onaylanmıştır.

**Mevzuata eklenmiş ve değişiklikler yapılmış kanunlar**

1. 20 Şubat 2001 yılı tarihli **88-IIQD** No`lu "Bulaşıcı hastalıkların immünoprofilaksisi hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama kanunlarındaki değişikliklerle ilgili" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 3, madde 143)
2. 27 Mart 2001 yılı tarihli **107-IIQD** No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti Medeni Usul Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilavelerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 6, madde 362)
3. 5 Ekim 2001 yılı tarihli **178-IIQD** No`lu "Zorunlu göçmenlerin ve onların denki olan kişilerin sosyal güvenliği hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişiklik yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 11, madde 672)
4. 5 Ekim 2001 yılı tarihli **186-IIQD** No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 77. maddesinin 5. kısmında değişikliklerin yapılmasına ilişkin" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 11, madde 679)
5. 12 Ekim 2001 yılı tarihli **195-IIQD** No`lu "Yetimlerin ve ebeveyn bakımından yoksun çocukların sosyal korunması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 1, madde 2)
6. 15 Kasım 2001 yılı tarihli **214-IIQD** No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilavelerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 12, madde 731)
7. 23 Nisan 2002 yılı tarihli **311-IIQD** No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin Medeni Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun ve bu Kanunla onaylanmış Azerbaycan Cumhuriyeti Medeni Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişikliklerin ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 5, madde 241)
8. 24 Mayıs 2002 yılı tarihli **333-IIQD** No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin Ceza İnfaz Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişikliklerin ve ilavelerin yapılması ve bazı normatif yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 6, madde 328 )
9. 3 Aralık 2002 yılı tarihli **391-IIQD** No`lu "Devlet sosyal sigorta sisteminde bireysel muhasebe hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa değişiklik ve ilavelerin yapılmasına ilişkin" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 9)
10. 24 Aralık 2002 yılı tarihli **409-IIQD** No`lu "Mahkeme kararlarının icrası hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 23)
11. 30 Aralık 2003 yılı tarihli **568-IIQD** No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin

bazı kanunlarda deęişiklik ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 2, madde 57**)

12. 30 Aralık 2003 yılı tarihli **569-IIQD** No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti Seçim Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve deęişikliklerin yapılması ve Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 1, madde 10**)
13. 5 Mart 2004 yılı tarihli **598-IIQD** No`lu “Azerbaycan Cumhuriyetinin Ceza Usul Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde deęişiklik ve ilavelerin yapılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 3, madde 133**)
14. 30 Nisan 2004 yılı tarihli **643-IIQD** No`lu “Devlet resmi hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması ve bazı yasama kanunlarındaki deęişikliklerle ilgili” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 7, madde 505**)
15. 21 Mayıs 2004 yılı tarihli **675-IIQD** No`lu "Diyabetli kişilere devlet bakımı hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 79.maddesinde deęişikliklerin yapılmasına ilişkin” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 6, madde 413**)
16. 1 Eylül 2004 yılı tarihli **729-IIQD** No`lu “Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa bazı ilavelerin yapılmasına ilişkin” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 9, madde 672**)
17. 3 Aralık 2004 yılı tarihli **795-IIQD** No`lu “Azerbaycan Cumhuriyetinin İş Kanununda deęişikliklerin yapılmasına ilişkin” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 12, madde 981**)
18. 4 Mart 2005 yılı tarihli **848-IIQD** No`lu “Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 120. maddesine ilavelerin yapılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 3, madde 151**)
19. 4 Mart 2005 yılı tarihli **856-IIQD** No`lu “Olağanüstü hal hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve deęişikliklerin yapılması ve bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 4, madde 278**)
20. 15 Nisan 2005 yılı tarihli **888-IIQD** No`lu “Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa ilavelerin yapılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 7, madde 560**)
21. 1 Eylül 2005 yılı tarihli **980-IIQD** No`lu “Yargı-Hukuk Konseyi Hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve deęişikliklerin yapılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**“Azerbaycan” gazetesi, 25 Ekim 2005 yılı**)
22. 30 Eylül 2005 yılı tarihli **1023-IIQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 11, madde 1001**)
23. 30 Aralık 2005 yılı tarihli **44-IIIQD**“Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa deęişikliklerin yapılmasına ilişkin” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**“Azerbaycan” gazetesi, 6 Ocak 2006. il**)

24. 03 Mart 2006 yılı tarihli 73-IIIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin «Askeri nakliye vergilerine ilişkin Yönetmeliğin» onaylanması hakkında Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun yürürlüğe girmesine ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılmasına ilişkin" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 05, madde 385)
25. 10 Ekim 2006 yılı tarihli 155-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 11, madde 923)
26. 10 Ekim 2006 yılı tarihli 152-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 12, madde 1004)
27. 8 Aralık 2006 yılı tarihli 194-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 12, madde 1025)
28. 19 Aralık 2006 yılı tarihli 204-IIIQD No`lu Kanun (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 12, madde 1030)
29. 6 Mart 2007 yılı tarihli 260-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 401)
30. 17 Nisan 2007 yılı tarihli 316-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 437)
31. 17 Nisan 2007 yılı tarihli 313-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 6, madde 560)
32. 16 Haziran 2007 yılı tarihli 389-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756)
33. 1 Ekim 2007 yılı tarihli 424-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1049)
34. 9 Ekim 2007 yılı tarihli 430-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1053)
35. 1 Şubat 2008 yılı tarihli 540-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 3, madde 156)
36. 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600)
37. 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602)
38. 2 Ekim 2008 yılı tarihli 697-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 30 Ekim 2008 yılı, № 242, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 10, madde 887)
39. 2 Ekim 2008 yılı tarihli 699-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 16 Kasım 2008 yılı, № 257, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 11, madde 960)
40. 16 Aralık 2008 yılı tarihli 743-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi 15 Şubat 2009 yılı, № 36, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, №02, madde 48)
41. 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294)
42. 28 Nisan 2009 yılı tarihli 807-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 26 Haziran 2009 yılı, № 137, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 06, madde 399)

43. 4 Aralık 2009 yılı tarihli **927-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi 24 Aralık 2009 yılı, № 286)
44. 20 Ekim 2009 yılı tarihli **891-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi 25 Aralık 2009 yılı, № 287)
45. 4 Aralık 2009 yılı tarihli **924-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi 13 Şubat 2010 yılı, № 34)
46. 01 Şubat 2010 yılı tarihli **950-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 24 Şubat 2010 yılı, № 43, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 75)
47. 5 Mart 2010 yılı tarihli **971-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 18 Nisan 2010 yılı, № 82, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, № 04, madde 275)
48. 21 Aralık 2010 yılı tarihli **36-IVQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi 23 Ocak 2011 yılı, № 16, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 1, madde 11)
49. 21 Aralık 2010 yılı tarihli **37-IVQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 19 Şubat 2011 yılı, № 39, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 70)
50. 21 Aralık 2010 yılı tarihli **38-IVQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, "Azerbaycan" gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71)
51. 17 Mayıs 2011 yılı tarihli **127-IVQD** Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 9 Haziran 2011 yılı, № 117, "Azerbaycan" gazetesi, 10 Haziran 2011 yılı, № 124, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 06, madde 464)
52. 10 Haziran 2011 yılı tarihli **140-IVQD** Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 5 Temmuz 2011 yılı, № 143, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 07, madde 598)
53. 16 Ekim 2012 yılı tarihli **446-IVQD** Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 01 Aralık 2012 yılı, № 268, "Azerbaycan" gazetesi, 02 Aralık 2012 yılı, № 269, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2012 yılı, № 11, madde 1054)
54. 21 Aralık 2012 yılı tarihli **525-IVQD** Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 6 Şubat 2013 yılı, № 27; "Azerbaycan" gazetesi, 10 Şubat 2013 yılı, № 31; Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2013 yılı, № 02, madde 89)
55. 28 Aralık 2012 yılı tarihli **540-IVQD** Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 8 Şubat 2013 yılı, № 29; "Azerbaycan" gazetesi, 10 Şubat 2013 yılı, № 31; Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2013 yılı, № 02, madde 101)
56. 30 Eylül 2013 yılı tarihli **749-IVQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 16 Kasım 2013 yılı, № 251; Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2013 yılı, № 11, madde 1268)
57. 27 Aralık 2013 yılı tarihli **875-IVQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92)
58. 30 Eylül 2014 yılı tarihli **1042-IVQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 05 Kasım 2014 yılı, № 241, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 10, madde 1162)



59. 17 Ekim 2014 yılı tarihli 1059-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 23 Kasım 2014 yılı, № 256; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 11, madde 1339)
60. 28 Kasım 2014 yılı tarihli 1117-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 24 Aralık 2014 yılı, № 282, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 12, madde 1527)
61. 30 Aralık 2014 yılı tarihli 1165-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 4 Şubat 2015 yılı, № 026, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2015 yılı, № 2, madde 97)
62. 13 Şubat 2015 yılı tarihli 1188-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 20 Mart 2015 yılı, № 063, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2015 yılı, № 3, madde 250)
63. 28 Nisan 2015 yılı tarihli 1268-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 05 Haziran 2015 yılı, № 119, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2015 yılı, № 06, madde 680)
64. 29 Aralık 2015 yılı tarihli 77-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 19 Şubat 2016 yılı, № 38; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 02, 1.kitap, madde 190)
65. 29 Aralık 2015 yılı tarihli 91-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 19 Şubat 2016 yılı, № 38; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 02, 1.kitap, madde 201)
66. 17 Mayıs 2016 yılı tarihli 252-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 22 Mayıs 2016 yılı, № 110, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 5, madde 847)
67. 14 Ekim 2016 yılı tarihli 339-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 20 Kasım 2016 yılı, № 257, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 11, madde 1767)
68. 25 Nisan 2017 yılı tarihli 622-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1031)
69. 31 Mayıs 2017 yılı tarihli 675-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048)
70. 13 Haziran 2017 yılı tarihli 716-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 16 Temmuz 2017 yılı, № 151, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2187)
71. 31 Ekim 2017 yılı tarihli 821-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 13 Aralık 2017 yılı, № 275, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2189)
72. 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13)
73. 1 Mayıs 2018 yılı tarihli 1096-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 29 Haziran 2018 yılı, № 141, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, №6, madde 1155)

74. 18 Mayıs 2018 yılı tarihli 1144-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 11 Temmuz 2018 yılı, № 151, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, №7, 1.kitap, madde 1380)
75. 12 Haziran 2018 yılı tarihli 1188-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 8 Temmuz 2018 yılı, № 149, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 7, 1.kitap, madde 1408)
76. 28 Aralık 2018 yılı tarihli 1418-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 3 Şubat 2019 yılı, № 27, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 01, madde 35)
77. 28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532)
78. 19 Şubat 2019 yılı tarihli 1507-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Nisan 2019 yılı, № 82, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 4, madde 570)
79. 29 Mart 2019 yılı tarihli 1551-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 26 Mayıs 2019 yılı, № 115, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 5, madde 796)
80. 9 Nisan 2019 yılı tarihli 1562-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 5 Mayıs 2019 yılı, № 98, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 5, madde 804)
81. 13 Haziran 2019 yılı tarihli 1607-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 26 Temmuz 2019 yılı, № 161, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, №7, madde 1182)
82. 12 Temmuz 2019 yılı tarihli 1659-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 23 Ağustos 2019 yılı, № 183, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, №8, madde 1380)
83. 3 Aralık 2019 yılı tarihli 1732-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Ocak 2020 yılı, № 7, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 1, madde 1)
84. 1 Mayıs 2020 yılı tarihli 72-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 1 Haziran 2020 yılı, № 102, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, №5, madde 522)
85. 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832)
86. 30 Eylül 2020 yılı tarihli 171-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Kasım 2020 yılı, № 238, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1322)
87. 6 Ekim 2020 yılı tarihli 182-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Kasım 2020 yılı, № 238, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1332)
88. 6 Ekim 2020 yılı tarihli 185-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 27 Kasım 2020 yılı, № 248, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1335)
89. 20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1)

### **Anayasa Mahkemesi Kararları**

**KM1** Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesinin 23 Şubat 2000 yılı tarihli kararına göre Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 143. maddesinin birinci kısmının, bu Kanunun 70. maddesinin «a» ve «d» firkaları ile ilgili iş ilişkilerini feshederken izin hakkını kısıtlayan maddeleri Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 25, 37. maddelerine ve 149.maddesinin 1.kısmına uygun olmadığı için geçersiz kılınmıştır. ("Azərbaycan" gazetesi, 1 Mart 2001 yılı )

**KM2** Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesinin 29 Kasım 2000 yılı tarihli kararı «Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 116. maddesinin ikinci kısmında hizmet süresi nedeniyle ek izin süresinin sınırlandırılan «bir işletmede» maddesi Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 25. maddesinin I kısmına ve 149.maddesinin 1. kısmına uygun olmadığından geçersiz kabul edilsin» ("Azərbaycan" gazetesi, 1 Aralık 2001 yılı, № 276, Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi Bilgisi №2/2001)

**KM3** Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesinin 29 Kasım 2002 yılı tarihli kararına göre iş sözleşmesini feshederken 1999 yılı Temmuzun 1`ne kadar kullanılmamış izinler için para karşılığı o dönemde yürürlükte olan mevzuatla, söz konusu tarihten sonra kullanılmamış izinlere göre para karşılığı geçerli olan İş Kanununun 144. maddesinin ikinci kısmına göre ödenmelidir. ( «Azərbaycan» gazetesi, 01 Kasım № 277 2002 yılı, Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi Bilgisi 1/2003)

**KM4** Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesinin 17 Haziran 2003 yılı tarihli kararına göre Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 136. maddesinin birinci kısmına ilgili şekilde çalışana ana izin yalnız bu Kanunun 115. maddesinde öngörülen, iş ortamına ve görev fonksiyonu özelliklerine, ayrıca söz konusu Kanunun 116. maddesinde belirlenmiş hizmet süresine göre ek izinlerle birleştirilerek verilmelidir. Bu maddenin ikinci kısmına göre çalışanın aynı anda hem çalışma koşullarına hem de emek fonksiyonunun özelliklerine ve hizmet süresine göre Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 115 ve 116. maddelerinde öngörülen iki ve daha fazla ek izin hakkı olduğunda, bu maddelerin ayrı ayrılıkta her biri için elde edilen daha uzun süreli ek izin onun ana iziniyle birleştirilir. ("Azərbaycan" gazetesi, 19 Haziran № 138 2003 yılı, Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi Bilgisi 3/2003)

**KM5** Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesinin 19 Nisan 2001 yılı tarihli kararına göre Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 132. maddesinin ikinci kısmının özgürlükten yoksun bırakılmadan ıslah çalışması cezasına çarptırılan kişilerin hizmet süresine dahil edilmemesine ilişkin maddesi Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 37. maddesine uygun olmadığına göre geçersiz olmuştur. ("Azərbaycan" gazetesi, 27 Nisan 2001 yılı № 94, Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi Bilgisi №3/2001)

### **KANUNA YAPILMIŞ DEĞİŞİKLİK VE EKLERİN LİSTESİ**

<sup>[1]</sup> 1 Şubat 1999 yılı 618-IQ No`lu "Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 1999 yılı, № 4, madde 213) ile onaylanmıştır.

<sup>[2]</sup> 17 Nisan 2007 yılı tarihli 316-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 437) ile 1. kısımda "onun" sözünden sonra

“ve yabancı tüzel kişinin” sözleri eklenmiştir, 7. Kısımdan “ülke, uzman, alanlar veya bölge geneli” kelimeleri kaldırılmıştır.

<sup>[3]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli **875-IVQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 3. maddenin 3. kısmından “tüzel kişilik kurmadan girişimcilik faaliyetinde bulunmak” kelimeleri kaldırılmıştır.

<sup>[4]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli **875-IVQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 3. maddeye 5-1. kısım eklenmiştir.

28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532) ile 3. maddenin 5-1. kısmına yeni içerikte ikinci cümle eklenmiştir.

19 Şubat 2019 yılı tarihli 1507-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Nisan 2019 yılı, № 82, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 4, madde 570) ile 3. maddenin 5-1. kısmına “ilgili yürütme makamının” sözlerinden sonra “merkezleştirilmiş” sözü eklenmiştir.

<sup>[5]</sup> 30 Eylül 2013 yılı tarihli **749-IVQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 16 Kasım 2013 yılı, № 251; Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2013 yılı, № 11, madde 1268) ile 4. maddesinin 1. kısmında "bayrağı" sözünden önce "Devlet" sözü eklenmiştir.

<sup>[6]</sup> 10 Haziran 2011 yılı tarihli **140-IVQD** Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 5 Temmuz 2011 yılı, № 143, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 07, madde 598) ile 4. maddesine yeni içerikte üçüncü kısım eklenmiştir.

31 Ekim 2017 yılı tarihli 821-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 13 Aralık 2017 yılı, № 275, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2189) ile 4. maddenin 3. kısmında “bilimsel araştırma ve” sözleri “bilimsel kurum ve kuruluşlar,” sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[7]</sup> 28 Aralık 2018 yılı tarihli 1418-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 3 Şubat 2019 yılı, № 27, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 01, madde 35) ile 4. maddeye yeni içerikte 4. kısım eklenmiştir.

<sup>[8]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli **875-IVQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 7. maddenin 2. kısmı yeni baskıda verilmiştir ve söz konusu maddeye 2-1. kısım eklenmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

2. İş ilişkileri yazılı şekilde iş sözleşmesi yapıldığında oluşur.

<sup>[9]</sup> 28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532) ile 7. maddeye yeni içerikte 2-2. kısım eklenmiştir.

<sup>[10]</sup> 21 Aralık 2010 yılı tarihli **36-IVQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi 23 Ocak 2011 yılı, № 16) ile 9. maddenin “j” maddesinde “sosyal sigorta” sözlerinden sonra “iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu çalışma yeteneğini kaybetmeye karşı zorunlu sigorta” sözleri eklenmiştir.

20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile 9. maddenin “j” fırfasında “mevzuatla” sözü “kanunla” sözü

ile değiştirilmiş ve söz konusu maddede “sosyal sigorta” sözlerinden sonra “, zorunlu sağlık sigortası, işsizlik sigortası” sözleri eklenmiştir.

<sup>[11]</sup> 6 Mart 2007 yılı tarihli 260-IIIQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 401) ile 9. maddenin "l" maddesinde "ve imtiyazlardan" sözlerinden sonra ", sosyal sigorta hakkından" sözleri eklenmiştir, söz konusu kısımda "mevzuatla belirlenmiş durumlarda ve koşullarla (imtiyazlarla) emeklilik teminatından," kelimeleri kaldırılmıştır.

<sup>[12]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 9. maddenin “n” maddesinde nokta işareti nokta virgül işareti ile değiştirilmiş ve söz konusu maddeye “o” maddesi eklenmiştir.

3 Aralık 2019 yılı tarihli 1732-VQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Ocak 2020 yılı, № 7, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 1, madde 1) ile 9. maddesinin “o” fırcasında “bilgilerini” sözünden sonra “, ayrıca iş yerinden elektron ortam belgesi” sözleri eklenmiştir.

<sup>[13]</sup> 17 Mayıs 2011 yılı tarihli 127-IVQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 9 Haziran 2011 yılı, № 117, “Azərbaycan” gazetesi, 10 Haziran 2011 yılı, № 124, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 06, madde 464) ile yeni içerikte 10-1. madde eklenmiştir.

<sup>[14]</sup> 1 Ekim 2007 yılı tarihli 424-IIIQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1049) ile 12. maddenin birinci kısmın “ə” maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve “i” ve “ı” maddeleri eklenmiştir.

<sup>[15]</sup> 4 Aralık 2009 yılı tarihli 924-IIIQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi 13 Şubat 2010 yılı, № 34, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 70) ile 12. maddede, birinci kısmının “g” maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve o b ölüme “ğ” fırcası eklenmiştir.

<sup>[16]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 12. maddenin “ğ” fırcasında nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve söz konusu maddeye “h” fırcası eklenmiştir.

28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532) ile 12. maddenin 1. kısmının “h” maddesinde “kısmı” sözü “ve 2-2. kısımları” sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[17]</sup> 13 Haziran 2017 yılı tarihli 716-VQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 16 Temmuz 2017 yılı, № 151, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2187) ile 12. maddesinin 1. kısmının “h” kısımlarının sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmekle söz konusu kısma yeni içerikte “x” maddesi eklenmiştir.

<sup>[18]</sup> 12 Temmuz 2019 yılı tarihli 1659-VQD No’lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 23 Ağustos 2019 yılı, № 183, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, №8, madde 1380) ile 12. maddenin 1. kısmının “x” kısmının sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve söz konusu kısma yeni içerikte “ı” maddesi eklenmiştir.

[19] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 12. maddenin 1. kısmının "i" maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve söz konusu hissəyə yeni içerikte "i" maddesi eklenmiştir.

[20] 20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile 12. maddenin 1. kısmının "i" maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilsin ve yeni içerikte "j" maddesi eklenmiştir.

[21] 4 Aralık 2009 yılı tarihli 924-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi 13 Şubat 2010 yılı, № 34, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 70) ile 12. maddede, ikinci kısımda "gelmeyen," sözünden sonra "15 yaşın altındaki çocukları onların hayatına, sağlığına veya maneviyatına tehlike arz eden faaliyete teşvik eden," sözleri eklenmiştir.

6 Ekim 2020 yılı tarihli 185-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 27 Kasım 2020 yılı, № 248, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1335) ile 12. maddenin 2. kısmına "ayrıca" sözünden önce "kanunla pedagoji faaliyetle uğraşması yasaklanan kişiyle pedagoji faaliyetle uğraşmak için iş sözleşmesi imzalayan," sözleri eklenmiştir.

[22] 2 Ekim 2008 yılı tarihli 697-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 30 Ekim 2008 yılı, № 242, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 10, madde 887) ile 13. maddeye yeni içerikte 4. kısım eklenmiştir.

17 Ekim 2014 yılı tarihli 1059-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 23 Kasım 2014 yılı, № 256; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 11, madde 1339) ile 13. maddenin 4. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

~~4. İşverenler, yabancılara ve vatandaşlığı olmayan kişileri, belirlenen usule uygun olarak Azərbaycan Cumhuriyeti topraklarında ücretli iş yapmaları için bireysel izin aldıktan sonra istihdam ettirebilirler.~~

[23] 17 Ekim 2014 yılı tarihli 1059-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 23 Kasım 2014 yılı, № 256; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 11, madde 1339) ile 13. maddeye yeni içerikte 5-6. kısımlar eklenmiştir.

[24] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 14. maddenin 3. kısmının üçüncü paragrafında "engellilerin" sözünden sonra "ve 18 yaş altı engelli olan çalışanların" sözleri eklenmiştir.

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 14. maddenin 3. kısmının üçüncü paragrafında ve 38. maddenin 2. kısmının "i" maddesinde "engellilerin ve 18 yaş altı sağlık olanakları kısıtlı olan" sözleri "engelli, ayrıca engelli 18 yaş altı" sözleri ile değiştirilmiştir.

[25] 19 Şubat 2019 yılı tarihli 1507-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Nisan 2019 yılı, № 82, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı

**Külliyesi, 2019 yılı, № 4, madde 570)** ile 14. maddenin 3. kısmının üçüncü paragrafının sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve yeni içerikte dördüncü paragraf eklenmiştir.

<sup>[26]</sup> 30 Aralık 2003 yılı tarihli 568-IIQD No'lu "Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında "Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı kanunlarda değişiklik ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 2, madde 57)** ile 15. maddenin 2. kısmında "**İdari Suçlar hakkında Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu**" sözleri "**Azerbaycan Cumhuriyetinin İdari Suçlar Kanunu**" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[27]</sup> 30 Eylül 2014 yılı tarihli 1042-IVQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("**Respublika**" gazetesi, **05 Kasım 2014 yılı, № 241, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 10, madde 1162)** ile 15. maddenin 5. kısmından "**üst düzey yetkili kişilerin**" kelimeleri kaldırılmış ve söz konusu kısımda "**kendi yetkileri kapsamında kabul ettikleri**" sözleri "**kabul ettiği**" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[28]</sup> 1 Ekim 2007 yılı tarihli 430-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1053)** ile 15. maddede altıncı kısımda "**ve direktiflerinden**" sözlerinden sonra "**idari şekidle ve (veya)**" sözleri eklenmiştir.

30 Eylül 2014 yılı tarihli 1042-IVQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("**Respublika**" gazetesi, **05 Kasım 2014 yılı, № 241, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 10, madde 1162)** ile 15. maddenin 6. kısmından "**üst düzey yetkili kişilerin**" kelimeleri kaldırılmıştır.

<sup>[29]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("**Respublika**" gazetesi, **5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92)** ile 15. maddeye 7. kısım eklenmiştir.

<sup>[30]</sup> 21 Aralık 2010 yılı tarihli 37-IVQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("**Azerbaycan**" gazetesi, **19 Şubat 2011 yılı, № 39, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 70)** ile 16. maddenin birinci kısmına yeni içerikte ikinci paragraf eklenmiştir.

<sup>[31]</sup> 16 Ekim 2012 yılı tarihli 446-IVQD Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("**Respublika**" gazetesi, **01 Aralık 2012 yılı, № 268, "Azerbaycan" gazetesi, 02 Aralık 2012 yılı, № 269, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2012 yılı, № 11, madde 1054)** ile 16. maddenin 1. kısmına yeni içerikte üçüncü kısım eklenmiştir.

<sup>[32]</sup> 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("**Azerbaycan**" gazetesi, **15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832)** ile 16. maddenin 1. kısmına yeni içerikte dördüncü paragraf eklenmiştir.

<sup>[33]</sup> 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("**Azerbaycan**" gazetesi, **15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832)** ile 16. maddenin 2. kısmında "**engellilere**" sözü "**engelli kişilere**" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[34]</sup> 17 Nisan 2007 yılı tarihli 316-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 437)** ile 25. maddede 1. kısımda "**sendika örgütleri**" sözlerinden sonra "**(birlikleri)**" sözü eklenmiştir, 4. kısımdan "**, meslekler, sektörler**" kelimeleri kaldırılmıştır.

[35] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 10524 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 25. maddenin 2. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~2. Başlatan taraf müzakerelere başlamak üzere diğer tarafa yazılı olarak bildirir. Bildirimde bulunulan taraf, en geç on gün içinde müzakerelere başlamakla yükümlüdür.~~

[36] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 10524 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 25. maddeye 6. kısım eklenmiştir.

[37] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 28. maddeye 3. kısım eklenmiştir.

[38] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, "Azərbaycan" gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 31. maddenin ikinci kısmının "ç" maddesinde "personel eğitimi ve uzmanlaşma" sözleri "ek eğitim" sözleri ile değiştirilmiştir.

[39] 28 Aralık 2012 yılı tarihli 540-IVQD Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 8 Şubat 2013 yılı, № 29; "Azərbaycan" gazetesi, 10 Şubat 2013 yılı, № 31; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2013 yılı, № 02, madde 101) ile 31. maddenin 2. kısmının "j" maddesinde "Sendika üyelerinden üyelik aidatı kesintisi" sözleri "Sendika üyelerinin üyelik aidatının işveren tarafından, işletmenin muhasebeleştirilmesi ve işletmenin sendika teşkilatının özel hesabına 4 iş günü içerisinde aktarılması suretiyle kesilmesinin sağlanması." sözleri ile değiştirilmiştir.

[40] 1 Eylül 2004 yılı tarihli 729-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa bazı ilavelerin yapılmasına ilişkin" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 9, madde 672) ile 31. maddenin ikinci kısmına yeni "n" ve "o" firkaları eklenmiştir.

[41] 5 Mart 2010 yılı tarihli 971-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 18 Nisan 2010 yılı, № 82, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, № 04, madde 275) ile 31. maddenin ikinci kısmının "o" maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve hissəyə "ö" maddesi eklenmiştir.

[42] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 32. maddenin 3. kısmında "kapanana kadar" sözünden sonra " fakat en fazla üç yıl süreliğine" sözleri eklenmiştir.

[43] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 32. maddenin 4. kısmında "değişikliklerin yapılması," sözlerinden sonra "işverenle iş sözleşmesinin feshi," sözleri eklenmiştir.



1 Mayıs 2018 yılı tarihli 1096-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 29 Haziran 2018 yılı, № 141, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, №6, madde 1155) ile 32. maddenin 4. kısmına “faaliyetinin feshi” sözlerinden sonra “veya faaliyeti durdurulması” sözleri eklenmiştir.

[44] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 32. maddenin 6. kısmında “lağvedildi” sözlerinden sonra “veya birleşme, bölünme veya ayrılma şeklinde yeniden organize olunduğu” sözleri ve “lağvetme” sözünden sonra “veya tekrar organize etme” sözleri eklenmiştir.

[45] 17 Nisan 2007 yılı tarihli 316-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 437) ile 36. maddenin 1. kısmının “a” maddesinde “ülke” sözü “ülke geneli” sözleri ile değiştirilmiştir.

[46] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 38. maddenin 2. kısmının “i” fırcasında “engellilerin” sözünden sonra “ve 18 yaş altı engelli olan çalışanların” sözleri eklenmiştir.

[47] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 42. maddenin 1. kısmının ikinci cümlesi yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~Hiç kimse bir iş sözleşmesi imzalamaya zorlanamaz.~~

[48] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 43. maddenin 2. kısmının “a” fırcasına “adres” sözünden sonra “, kimliğinin serisi ve numarası, düzenleme tarihi, kimliği veren makamın adı” sözleri eklenmiştir.

27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 43. maddenin 2. kısmının “a” fırcası yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~a) çalışanın soyadı, adı, baba adı ve adresi, kimliğinin serisi ve numarası, düzenleme tarihi, kimliği veren makamın adı;~~

[49] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 43. maddenin 2. kısmının “b” fırcası aşağıdaki şekilde verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~b) işverenin adı, adresi;~~

27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 43. maddenin 2. kısmının “b” fırcası yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~b) işveren tüzel kişi ise adı ve yasal adresi, tam bir kişilik oluşturmadan girişimecilik faaliyetinde bulunacak kişi ise adı, soyadı, soyadı, adresi, vergi numarası (Vergi No.), kimlik serisi ve numarası, düzenleme tarihi, veren makamın adı;~~

[50] 20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile 43. maddenin 2. kısmının “ə” maddesinde “sosyal ve diğer sigorta” sözleri “zorunlu devlet sosyal sigorta ve diğer zorunlu sigorta” sözleri ile değiştirilmiştir.

[51] 5 Mart 2010 yılı tarihli 971-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Nisan 2010 yılı, № 82, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, № 04, madde 275) ile 43. maddenin ikinci kısmının “g” firkası “ğ” firkası hesab edilmiş ve kısma “g” maddesi eklenmiştir.

[52] 27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 43. maddenin 2. kısmının “g” firkası “x” firkası hesab edilmiş ve “ğ” ve “h” firkaları eklenmiştir.

[53] 31 Mayıs 2017 yılı tarihli 675-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048) ile 45. maddenin 1. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

1. İş sözleşmesi önceden süresi belirtilmeden (süresiz) veya 5 yıl süreliğine (sürelî) imzalanabilir.

[54] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 45. maddenin 4. kısımda “durumlarda” sözünden sonra“, bu Kanunun 47. maddesi ile belirlenen durumlar istisna olmakla,” sözleri eklenmiştir.

[55] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 45. maddeye 5. kısım eklenmiştir.

[56] 4 Aralık 2009 yılı tarihli 924-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi 13 Şubat 2010 yılı, № 34, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 70) ile 46. maddenin dördüncü kısmının ikinci cümlesi üçüncü cümlesi kabul edilmiş ve bölüme ikinci cümle eklenmiştir.

[57] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 46. maddenin 5. kısmının üçüncü cümlesinde “iş sözleşmesi” sözlerinden sonra “söz konusu koşulun (koşulların) dahil edildiği tarihe bağlı kalınmayarak” sözleri eklenmiştir.

[58] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile 47. maddenin birinci paragrafı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

~~Görev fonksiyonu özelliklerine, onun uygulanması koşullarına, süresine göre işlerin (hizmetlerin) Aşağıdaki durumlarda kalıcı olmaması halinde iş sözleşmesi belirli bir süre için akdedilebilir:~~

[59] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 47. maddenin “c” firkasından “, çalışanın çeşitli işleri

yerine getirme yeteneğini kontrol etmek zarureti olduğu, çalışanların sosyal konularının çözümlenmesi” kelimeleri kaldırılmıştır.

[60] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 47. maddenin “ç” maddesinde “ordatörlük, uzmanlık, yüksek lisans” sözleri “yüksek eğitim” sözü ile değiştirilmiştir.

[61] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 47. maddenin “d” maddesinde “yetene kadar” sözü “yetince” sözü ile değiştirilmiştir.

[62] 30 Eylül 2020 yılı tarihli 171-VIQD No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 15 Kasım 2020 yılı, № 238, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1322) ile 47. maddenin “e” fırcasına “biriminin” sözünden sonra “belirlediği birimin (kurumun)” sözleri eklenmiştir.

[63] 3 Aralık 2002 yılı tarihli 391-IIQD No’lu “Devlet sosyal sigorta sisteminde bireysel muhasebe hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa değişiklik ve ilavelerin yapılmasına ilişkin ” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 9) ile 48. maddenin birinci kısmında “kimlik belgesi” sözlerinden sonra “ve devlet sosyal sigorta belgesini (ilk kez çalışmaya başlayanlar hariç)” sözleri eklenmiştir.

[64] 5 Ekim 2001 yılı tarihli 178-IIQD No’lu “Zorunlu göçmenlerin ve onların denki olan kişilerin sosyal güvenliği hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişiklik yapılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 11, madde 672) ile 48. maddenin 3. kısmında “zorunlu köçkün” sözlerinden sonra “onların eşdeğeri olan kişi” sözleri eklenmiştir.

[65] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 37-IVQD No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 19 Şubat 2011 yılı, № 39, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 70) ile 48. maddenin beşinci kısmına yeni içerikte ikinci paragraf eklenmiştir.

[66] 27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 49. madde yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

**Madde 49. İş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi**

1. İş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, taraflarca imzalandığı tarihte yürürlüğe girecektir.
2. Çalışan bu Kanunun Gerekliliklerin ihlali durumunda, yazılı bir iş sözleşmesi olmaksızın, ancak fiilen işe işverenin ön izni (atama) ile başlamışsa, iş sözleşmesi düzenlendiği andan itibaren sonuçlandırılmış kabul edilir ve bu durumda yazılı bir iş sözleşmesi üç gün içinde hazırlanmalıdır.
3. İş sözleşmesinin herhangi bir devlet kurumunda veya diğer kurumlarda kayda alınmasına ve onaylanmasına izin verilmez.

[67] 28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532) ile 49. maddenin 1. kısma “kısmı” sözünden sonra “ve bu maddenin 1-2. kısmı” sözleri eklenmiştir.

[68] 28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532) ile 49. maddeye yeni içerikte 1-2. kısım eklenmiştir.

[69] 28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532) ile 49. maddeye yeni içerikte 2-2. kısım eklenmiştir.

[70] 30 Aralık 2014 yılı tarihli 1165-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Respublika**” gazetesi, 4 Şubat 2015 yılı, № 026, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2015 yılı, № 2, madde 97) ile 3. maddesinin 5-1. kısmında, 7. maddesinin 2. kısmında, 12. maddesinin 1. kısmının “h” fırcasında, 49. maddesinin 1., 2. ve 4. kısımlarında “**elektron bilgi sistemine**” sözlerinden sonra “**gelişmiş bir elektronik imza aracılığıyla**” sözleri eklenmiştir.

28 Aralık 2018 yılı tarihli 1448-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 30 Aralık 2018 yılı, № 296, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2532) ile 49. maddenin 4. kısımdan “**gelişmiş bir elektronik imza aracılığıyla**” kelimeleri kaldırılmıştır ve “**işverene**” sözünden sonra “**ve ilgili yürütme makamının belirlediği birime (kuruma)**” sözleri eklenmiştir.

[71] 1 Ekim 2007 yılı tarihli 424-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1049) ile 50. maddenin ikinci kısmına üçüncü cümle eklenmiştir.

31 Ekim 2017 yılı tarihli 821-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 13 Aralık 2017 yılı, № 275, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2189) ile 50. maddenin 2. kısmının ilk cümlesinde “**bir kaide olarak bilim,**” sözleri “**bilimsel kurum ve kuruluşlar ve**” sözleri ile değiştirilmiştir.

[72] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 50. maddenin 5. kısmında “**kendi takdirine bağlı olarak**” sözleri “**belirlenmiş şekilde**” sözleri ile değiştirilmiştir.

[73] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 52. maddenin 4. paragrafı sekizinci paragraf kabul edilmiştir, üçüncü paragrafından sonra yeni paragraflar eklenmiştir.

[74] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 54. maddenin 1. kısmının beşinci paragrafına “**normlarına**” sözünden sonra “, engelli kişilere karşı ise ayrıca “**Engelli kişilerin hakları hakkında**” Azərbaycan Cumhuriyeti Kanununa uygun olarak belirlenen iş yerlerinin standartlarına” sözleri eklenmiştir.

[75] 20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azərbaycan**” gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile 54. maddenin 1. kısmının dokuzuncu paragrafında “**mevzuatla**” sözü “**kanunla**” sözü ile değiştirilsin ve söz konusu paragrafa “**sosyal sigorta**” sözlerinden sonra “**ve diğer zorunlu sigorta**” sözleri eklenmiştir.

[76] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 37-IVQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 19 Şubat 2011 yılı, № 39, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 70) ile 54. maddenin birinci kısmının on birinci paragrafı on ikinci paragraf kabul edilmiştir ve bölüme yeni içerikte on birinci paragraf eklenmiştir.

[77] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 54. maddenin 1. kısmının onuncu paragrafı on birinci paragraf kabul edilmiş ve onuncu paragraf eklenmiştir.

[78] 30 Eylül 2020 yılı tarihli 171-VIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Kasım 2020 yılı, № 238, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1322) ile 56. maddenin dördüncü kısmında "birimine" sözü "biriminin belirlediği birime (kuruma)" sözleri ile ve "birim" sözü "biriminin belirlediği birim (kurum)" sözleri ile değiştirilmiştir.

[79] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 58. maddenin 1. kısmının ilk cümlesinde "başka iş yerinde" sözleri "başka iş yerlerinde" sözleri ile değiştirilsin, ikinci cümlesinde "ikinci" sözü çıkarılsın, "ilk iş sözleşmesi imzalanan" sözleri "istihdam kayıt defteri muhafaza edilsin" sözleri ile değiştirilmiş ve üçüncü cümle eklenmiştir.

[80] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 58. maddenin 3. kısmının ilk cümlesinde "iş yerinde" sözleri "iş yerlerinde" sözleri ile değiştirilmiştir.

[81] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 59. maddede "ayrıca" sözünden sonra "iş sözleşmesine ilave ve değişiklikler yapılmakla veya" sözleri eklenmiştir.

[82] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 61. maddenin 1. kısmında "on beş günden fazla sürede" sözleri "iş" sözü ile değiştirilmiştir.

[83] 15 Nisan 2005 yılı 888-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa ilavelerin yapılması hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 7, madde 560) ile 61. maddesine yeni 4. kısım eklenmiştir.

[84] 17 Nisan 2007. il 313-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 6, madde 560) ile 62. maddenin 1. kısmının "a)" maddesinde "narkotik," sözü "uyuşturucu ve psikotrop," sözleri ile değiştirilmiştir.

[85] 30 Aralık 2003 yılı tarihli 568-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında "Azərbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanmasına ilişkin Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı kanunlarda değişiklik ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 2, madde 57) ile 62. maddenin 1. kısmının "c" maddesinde "suçlar" sözü "hataları" sözü ile değiştirilmiştir.

<sup>[86]</sup> 21 Aralık 2010 yılı tarihli **37-IVQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 19 Şubat 2011 yılı, № 39, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 70) ile 62. maddenin birinci kısmının "c" maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve bölüme yeni içerikte "ç" firkası eklenmiştir.

<sup>[87]</sup> 24 Şubat 2009 yılı tarihli **771-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 62. maddenin 3. kısmına ikinci cümle eklenmiştir.

<sup>[88]</sup> 31 Ekim 2017 yılı tarihli **821-VQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 13 Aralık 2017 yılı, № 275, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2189) ile 65. maddenin 2. kısmının ikinci cümlesine "üç yılda" sözlerinden sonra "bilimadamları beş yılda" sözleri eklenmiştir.

<sup>[89]</sup> 25 Nisan 2017 yılı tarihli **622-VQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1031) ile 65. maddeye yeni içerikte 5-1. kısım eklenmiştir.

<sup>[90]</sup> 25 Nisan 2017 yılı tarihli **622-VQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1031) ile 65. maddeye yeni içerikte "Not" kısmı eklenmiştir.

<sup>[91]</sup> 16 Aralık 2008 yılı tarihli **743-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi 15 Şubat 2009 yılı, № 36, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, №02, madde 48) ile 66. maddenin ikinci paragrafında "yaralanmış" sözü "yara alma (yaralanma, travma, kontüzyon) almış" sözleri ile değiştirilmiştir.

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 66. maddenin ikinci paragrafında "engelli olmuş" sözleri "engelli olması belirlenmiş" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[92]</sup> 1 Ekim 2007 yılı tarihli **424-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1049) ile 66. maddenin altıncı paragrafında "kadınlar" sözünden sonra "(çocuğunu tek yetiştiren erkekler)" sözleri eklenmiştir.

<sup>[93]</sup> 20 Ekim 2009 yılı tarihli **891-IIIQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi 25 Aralık 2009 yılı, № 287) ile 66. maddenin onuncu paragrafının sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve on birinci paragraf eklenmiştir.

<sup>[94]</sup> 12 Haziran 2018 yılı tarihli **1188-VQD** No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 8 Temmuz 2018 yılı, № 149, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 7, 1.kitap, madde 1408) ile 6. maddenin on birinci paragrafının sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve maddeye yeni içerikte on ikinci paragraf eklenmiştir.

29 Mart 2019 yılı tarihli 1551-VQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 26 Mayıs 2019 yılı, № 115, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 5, madde 796) ile 66. maddenin on ikinci paragrafına, 67-2. maddenin adına ve 1. kısmına, 70. maddenin "Not"una "genel eğitim" sözlerinden sonra "ve mesleki eğitim (tam orta öğretim öğretmenleri ile ilgili olarak)" sözleri eklenmiştir.

6 Ekim 2020 yılı tarihli 185-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 27 Kasım 2020 yılı, № 248, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1335) ile 66. maddenin on ikinci paragrafında, 70. maddenin “Not” kısmının ilk cümlesinde “ve mesleki eğitim (tam orta öğretim eğitmenleri ile ilgili olarak) kurumlarında” sözleri “kurumlarında (diğer devlet eğitim kurumlarındaki genel eğitim öğretmenleriyle ilgili olarak)” sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[95]</sup> 20 Ekim 2009 yılı tarihli 891-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi 25 Aralık 2009 yılı, № 287) ile 67-1. madde eklenmiştir.

<sup>[96]</sup> 29 Aralık 2015 yılı tarihli 77-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 19 Şubat 2016 yılı, № 38; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 02, 1.kitap, madde 190) ile 67-1. maddenin 1. kısmına yeni içerikte ikinci cümle eklenmiştir.

<sup>[97]</sup> 6 Ekim 2020 yılı tarihli 185-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 27 Kasım 2020 yılı, № 248, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1335) ile 67-1. maddenin 5. kısmında “anne olabilir” sözleri “annedir” sözü ile değiştirilmiştir.

<sup>[98]</sup> 12 Haziran 2018 yılı tarihli 1188-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 8 Temmuz 2018 yılı, № 149, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 7, 1.kitap, madde 1408) ile yeni içerikte 67-2. madde eklenmiştir.

6 Ekim 2020 yılı tarihli 185-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 27 Kasım 2020 yılı, № 248, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1335) ile 67-2. maddenin adında ve 1. kısımda “ve mesleki eğitim (tam orta öğretim eğitmenleri ile ilgili olarak) kurumlarında” sözleri “kurumlarında (diğer devlet eğitim kurumlarındaki genel eğitim öğretmenleriyle ilgili olarak)” sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[99]</sup> 6 Ekim 2020 yılı tarihli 185-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 27 Kasım 2020 yılı, № 248, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1335) ile 67-2. maddenin 4. kısımda “anne olabilir” sözleri “annedir” sözü ile değiştirilmiştir.

<sup>[100]</sup> 1 Ekim 2007 yılı tarihli 424-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1049) ile 69. maddenin üçüncü kısmında “kapattıkta” sözünden sonra “, cinsel tacize maruz kaldığında” sözleri eklenmiştir.

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 69. maddenin 3. kısmında “emekliliğe” sözü “emekli maaşına” sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[101]</sup> 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 70. maddenin “ç” firkasından sonra “d” maddesi eklenmiştir.

<sup>[102]</sup> 17 Mayıs 2011 yılı tarihli 127-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 9 Haziran 2011 yılı, № 117, “Azərbaycan” gazetesi, 10 Haziran 2011 yılı, № 124, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 06, madde 464) ile 70. maddenin “d” maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve maddeye yeni içerikte “e” firkası eklenmiştir.

[103] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 70. maddenin "Not" kısmından, yanı sıra işletmenin yönetim kurulu, bilimsel ve eğitim kurumları bilimsel konseyi, pedagojik konsey" kelimeleri kaldırılmıştır.

20 Ekim 2009 yılı tarihli 891-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi 25 Aralık 2009 yılı, № 287) ile 70. maddenin "Not" kısmının birinci cümlesinde "komisyonu" sözünden sonra ", pratik tıbbi veya farmasötik faaliyetlerde bulunan çalışanların sertifikasyonunu gerçekleştiren ilgili yürütme makamı" sözleri eklenmiştir.

12 Haziran 2018 yılı tarihli 1188-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 8 Temmuz 2018 yılı, № 149, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 7, 1.kitap, madde 1408) ile 70. maddenin "Qeyd" kısmının birinci cümlesinde "komisyonu" sözünden sonra "Azərbaycan Cumhuriyetinde devlet okullarında çalışan eğitimciler ve" sözleri eklenmiştir.

[104] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile maddenin adı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

~~İşveren tarafından iş sözleşmesi feshedildiğinde kesinlikle dikakte alınacak zaruri koşullar ve kaideler~~

[105] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile maddenin 1. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

~~1. Teşebbüsün bölünmesi, birleşme veya başka bir yeniden yapılanma veya organizasyonel ve yasal biçim değişikliği veya operasyonda bu tür değişiklikler olmadan çalışan sayısının azaltılması, işten çıkarmalar ve yetkili makamın uyumsuzluğa ilişkin ilgili kararı durumunda çalışanın ilgili işe (pozisyona) transfer olasılığı, profesyonellik, uzmanlık (meslek, sanat) dikkate alınarak işveren tarafından araştırılmalıdır. İşveren böyle imkanlara sahip değilse, belirlenen annelerle iş sözleşmesi feshedilebilir.~~

[106] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile maddenin 1. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

~~1. Teşebbüsün bölünmesi, birleşme veya başka bir yeniden yapılanma veya organizasyonel ve yasal biçim değişikliği veya operasyonda bu tür değişiklikler olmadan çalışan sayısının azaltılması, işten çıkarmalar ve yetkili makamın uyumsuzluğa ilişkin ilgili kararı durumunda çalışanın ilgili işe (pozisyona) transfer olasılığı, profesyonellik, uzmanlık (meslek, sanat) dikkate alınarak işveren tarafından araştırılmalıdır. İşveren böyle imkanlara sahip değilse, belirlenen annelerle iş sözleşmesi feshedilebilir.~~

[107] 30 Aralık 2003 yılı tarihli 568-IIQD No`lu "Azərbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında "Azərbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanmasına ilişkin Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı kanunlarda değişiklik ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 2, madde 57) ile 72. maddenin "f" maddesinde "suçlara" sözü "hatalara" sözü ile değiştirilmiştir.



<sup>[108]</sup> 31 Mayıs 2017 yılı tarihli 675-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048) ile 73. maddenin 1. kısmının ikinci cümlesinde "sürelî" sözü "Bu Kanunun 45. maddesinin beşinci kısmı dikkate alınmakla sürelî" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[109]</sup> 24 Mayıs 2002 yılı tarihli 333-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyetinin Ceza İnfaz Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişikliklerin ve ilavelerin yapılması ve bazı normatif yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 6, madde 328) ile 74. maddenin birinci kısmının "ç" fıkrası yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~ç) çalışanın özgürlükten yoksun bırakma, özgürlükten yoksun bırakılmadan ıslah çalışması (işyerinde ıslah çalışması hariç), belirli bir pozisyonda kalma veya belirli bir faaliyette bulunma hakkından mahrum bırakma veya işten çıkarılma ile ilgili bir mahkeme cezası yürürlüğe girdiğinde;~~

<sup>[110]</sup> 1 Şubat 2008 yılı tarihli 540-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 3, madde 156) ile 74. maddenin birinci kısmının "e" maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve bölüme "ə" maddesi eklenmiştir.

<sup>[111]</sup> 6 Ekim 2020 yılı tarihli 185-VIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 27 Kasım 2020 yılı, № 248, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1335) ile 74. maddenin 1. kısmının "ə") maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve söz konusu bölüme yeni içerikte "f) maddesi eklenmiştir.

<sup>[112]</sup> 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 74. maddenin "Not" kısmında "engelli grubu" sözlerinden sonra "veya 18 yaş altı engelliler" sözleri eklenmiştir.

01 Şubat 2010 yılı tarihli 950-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 24 Şubat 2010 yılı, № 43, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 75) ile 74. maddenin ikinci kısmının birinci cümlesinde "mahkemenin" sözünden sonra "yasal geçerlilik kazanmış" sözleri eklenmiştir.

<sup>[113]</sup> 3 Aralık 2004 yılı 795-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyetinin İş Kanununda değişikliklerin yapılmasına ilişkin" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 12, madde 981) ile Kanunun 74. maddesine ait notun dördüncü cümlesi yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~Bir yılı geçmemek üzere çalışma yeteneğini kısmen kaybetmiş çalışanlar için ilgili yürütme biriminin görüşü alınır.~~

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 74. maddenin "Not" kısmının ikinci cümlesinde "ilgili düzeyde engellilik derecesi" sözleri "engellilik derecesi" sözleri ile değiştirilmiştir.

30 Eylül 2020 yılı tarihli 171-VIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Kasım 2020 yılı, № 238, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, №

11, madde 1322) ile 74. maddenin “Qeyd” kısmına (hər üç halda), 98. maddenin ikinci kısmına ve 232. maddenin üçüncü kısmına “biriminin” sözünden sonra “belirlediği birimin (kurumun)” sözleri eklenmiştir.

[114] 31 Mayıs 2017 yılı tarixli 675-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048) ile 77. maddenin 1. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

1. ~~Çalışan sayısında azalma veya işten çıkarılma durumunda, işveren, iş sözleşmesinin feshinden en az iki ay önce işçiye işbu Kanunun 70 maddesine (b) fıkrasına göre bildirimde bulunmalıdır.~~

[115] 31 Mayıs 2017 yılı tarixli 675-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048) ile 77. maddenin 3. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

3. İş sözleşmesi bu Kanunun 70. maddesinin «a» ve «b» firkaları ile feshedildiğinde çalışanlara: ortalama maaştan daha az olmayan işten çıkarma tazminatları; ortalama maaş, işten çıkarılma gününden yeni bir işe başlama gününe kadar ikinci ve üçüncü aylar için ödenir.

[116] 31 Mayıs 2017 yılı tarixli 675-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048) ile 77. maddenin 4. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

4. İşveren bu maddenin birinci kısmı ile ve bu Kanunun 56. maddesinin ikinci kısmı ile belirlenmiş bildiri süreleri yerine çalışana onun rızasıyla en az iki aylık ücretini bir defada ödemekle iş sözleşmesi feshedilebilir.

[117] 5 Ekim 2001 yılı tarixli 186-IIQD No'lu “Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 77. maddesinin 5. kısmında değişikliklerin yapılmasına ilişkin” Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 11, madde 679) ile 77. maddenin 5. kısmının dördüncü cümlesinden “işletmeyi satın alan yeni mülkiyetçiye, ayrıca” kelimeleri kaldırılmıştır.

Önceki baskıda deniliyordu:

5. Bu maddenin üçüncü kısmında ~~öngörülen~~ ortalama maaş, ilgili iera makamı tarafından çalışana verilen ilgili sertifikalar üzerinden ödenir. Sertifika, görevden alınma tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili iera makamına kayıtlı kişilere verilir. Bu ödemeler işveren tarafından ve işletmenin tasfiyesi durumunda mülkünün yeni sahibi (tüzel kişilik, mülkün operasyonel yönetimini gerçekleştiren kişi) tarafından yapılmalıdır. Bu kural, işletmeyi satın alan yeni mal sahibi ile bu makalenin dördüncü bölümünde belirtilen durum için geçerli değildir.

31 Mayıs 2017 yılı tarixli 675-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048) ile 77. maddenin 5. kısmı lağvedilmiştir.

[118] 31 Mayıs 2017 yılı tarixli 675-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1048) ile 77. maddenin 6. kısmında “çalışanların istihdam süresi boyunca ortalama maaşın daha uzun süre korunması ve ayrıca” kelimeleri kaldırılmıştır, “üçüncü” sözünden sonra “, dördüncü” sözü eklenmiştir.

[119] 1 Eylül 2004 yılı tarixli 729-IIQD No'lu “Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa bazı ilavelerin yapılmasına ilişkin” Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti

**Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 9, madde 672)** ile 77. maddenin yeddinci kısmına aşağıdaki şekilde üçüncü cümle eklenmiştir:

“İş sözleşmesi bu Kanunun 68. maddesinin ikinci kısmının “ç” fırcası ile feshedildiğinde, işveren çalışana ortalama maşın en az üç katı tutarında ödeme yapar.”.

[120] 12 Ekim 2001 yılı tarihli 195-IIQD No`lu "Yetimlerin ve ebeveyn bakımından yoksun çocukların sosyal korunması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 1, madde 2)**) ile 77. maddeye yeni 8. kısım eklenmiştir.

[121] 1 Şubat 2008 yılı tarihli 540-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 3, madde 156)**) ile 77. maddeye dokuzuncu kısım eklenmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**"Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294)**) ile 77. maddenin 9. kısımdan “, çalışan ve personel sayısının azaltılması durumları” sözleri çıkarılsın, “**çalışanın**” sözünden sonra “**sürelî**” sözü eklenmiş ve ikinci cümle ilave edilmiştir.

[122] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**"Azerbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832)**) ile 78. maddenin 2. kısmının altıncı paragrafında “**mesleki engelli veya meslek hastalığı olanlara**” sözleri “**endüstriyel kaza veya meslek hastalık sonucu engelliler**” sözleri ile değiştirilmiştir.

[123] 5 Ekim 2001 yılı tarihli 178-IIQD No`lu "Zorunlu göçmenlerin ve onların denki olan kişilerin sosyal güvenliği hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişiklik yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 11, madde 672)**) ile 78. maddenin 2. kısmının yeddinci paragrafında "**zorunlu köçkün**" sözlerinden sonra "**enlara eşdeğer kişi**" sözleri eklenmiştir.

[124] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**"Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294)**) ile 79. maddenin 1. kısmının ikinci paragrafında “**kadınların**” sözünden sonra “, **üç yaş altı çocuğunu tek başına yetiştiren erkeklerin**” sözleri eklenmiştir.

[125] 21 Mayıs 2004 yılı tarihli 675-IIQD No`lu “Diyabetli kişilere devlet bakımı hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 79.maddesinde değişikliklerin yapılmasına ilişkin” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 6, madde 413)**) ile 79. maddenin 1. kısmına yeni beşinci paragraf eklenmiş ve 1. kısmın beşinci ve altıncı paragrafları ilgili şekilde altıncı ve yeddinci paragraflar şeklinde kabul edilmiştir.

16 Ekim 2012 yılı tarihli 446-IVQD Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**"Respublika" gazetesi, 01 Aralık 2012 yılı, № 268, "Azerbaycan" gazetesi, 02 Aralık 2012 yılı, № 269, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2012 yılı, № 11, madde 1054)**) ile 79. maddenin 1. kısmının dördüncü maddesinde “**diyabetli**” sözlerinden sonra “**veya multipl skleroz ile**” sözleri eklenmiştir.

[126] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 79. maddenin 1. kısmının yedinci paragrafı sekizinci paragraf kabul edilmiş ve bölüme aşağıdaki içerikte yedinci paragraf eklenmiştir.

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 79. maddenin 1. kısmının yeddinci paragrafında "1. Dereceli engelli" sözleri "1.derece engelli" sözleri ile değiştirilmiştir.

[127] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 79. maddeye yeni içerikte 3. kısım eklenmiştir.

[128] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile maddenin 1. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

1. Bu Kanunun 70. maddesinin b) ve c) firkalarında gösterilen annelerle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi, işletmenin sendika teşkilatının önceden onayı ile yapılmalıdır. Sendika iş sözleşmesinin feshi için bu Kanunda öngörülen anne, kararını bu Kanunun 77-79. Maddelerin ilgili normlara uyulmasını, çalışanın suçunu ve sorumluluğunu objektif ve tarafsız bir şekilde araştırarak üç gün içinde yazılı kararını işverene sunmalıdır.

[129] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile maddenin 2. kısmı 3. kısım kabul edilmiş ve maddeye yeni içerikte 2. kısım eklenmiştir.

[130] 10 Ekim 2006 yılı tarihli 155-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 11, madde 923) ile 87. maddenin 1. kısmına yeni içerikte ikinci paragraf eklenmiştir.

[131] 2 Ekim 2008 yılı tarihli 697-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 30 Ekim 2008 yılı, № 242, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 10, madde 887) ile 87. maddeye yeni içerikte 6. kısım eklenmiştir.

[132] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 87. maddeye 7. kısım eklenmiştir.

[133] 17 Mayıs 2016 yılı tarihli 252-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 22 Mayıs 2016 yılı, № 110, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 5, madde 847) ile 91. maddesinin 2. kısmına "hamile kadınlar ve birbuçuk yaşın altında çocuğu olan kadınlar" sözlerinden sonra "ve 3 yaşından küçük çocuğu tek yetiştiren ebeveynler" sözleri eklenmiştir.

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 91. maddenin 2. kısmında "2. Dereceli engelli" sözleri "2. Derece engelliliği olan" sözleri ile değiştirilmiştir.

[134] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 94. maddenin 3.

kısmında “engelli” sözünden sonra “, 18 yaş altı engelli olanlar” sözleri eklenmiştir, “16 yaşaltı engelli” sözleri “sağlık olanakları kısıtlı” sözleri ile değiştirilmiştir.

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 94. maddenin 3. kısmına ve 232. maddenin 3. kısmının ikinci cümlesine “engelli,” sözünden sonra “ayrıca” sözleri eklenmiştir.

[135] 29 Aralık 2015 yılı tarihli 91-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 19 Şubat 2016 yılı, № 38; Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 02, 1.kitap, madde 201) ile 96. maddeye yeni içerikte 3. kısım eklenmiştir.

[136] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile 97. maddenin 2. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

Çalışanın günlük çalışma süresinin en az yarısı gece düşerse, çalışma süresinin gece vardiyasına denk gelen kısmı bir saat kısılır..

[137] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 98. maddenin 2. kısmında “Sakat” sözü “Engelli” sözleri ile değiştirilmiştir.

[138] 1 Mayıs 2018 yılı tarihli 1096-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 29 Haziran 2018 yılı, № 141, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, №6, madde 1155) ile 99. maddenin 2. kısmına “ayrıca” sözünden önce “sıkı yönetimin sağlanması,” sözleri eklenmiştir.

[139] 16 Mayıs 2008 yılı tarihli 608-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 600) ile 104. maddenin 1. kısmının sonuncu cümlesi çıkarılmıştır.

[140] 3 Mart 2006 yılı tarihli 74-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 3, madde 220) ile 104. maddesine üçüncü kısım eklenmiştir.

[141] 8 Aralık 2006 yılı tarihli 194-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 12, madde 1025) ile 105. madde yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

M a d d e 1 0 5 . İş günü olmayan bayram günleri

1. Azərbaycan Cumhuriyetinde her yıl:

1 ve 2 Ocak — Yılbaşı;

8 Mart — Kadınlar günü;

9 Mayıs — Faşizme karşı zafer günü;

28 Mayıs — Cumhuriyet Bayramı;

15 Haziran — Azərbaycan halkının Milli Kurtuluş Günü;

26 Haziran — Azərbaycan Cumhuriyeti Silahlı Kuvvetleri Günü;

18 Ekim — Bağımsızlık Günü;

12 Kasım — Anayasa Günü;

17 Kasım — Ulusal Uyanış Günü;

31 Aralık — Dünya Azərbaycanlılarının Dayanışma Günü;

Novruz tatili — iki gün;

Kurban Bayramı – bir gün;

Ramazan bayramı iki gün bayram yapılır. Bu günlerde, çalışanların istihdamına yalnızca bu Kanunda öngörülen istisnai durumlarda izin verilebilir.

2. Novruz, Kurban Bayramı ve Ramazan bayramı tarihleri her yıl Ocak ayı sonuna kadar ilgili yürütme otoritesi tarafından belirlenir ve nüfusa duyurulur.

3. Tatiller ve hafta sonları tatilleri biri diğerinden önce veya sonra gelirse, çalışma ve dinlenme günlerinin tutarlı olmasını sağlamak için ilgili yürütme organının kararı değiştirilebilir.

4. Haftalar arası dinlenme günleri ile mesai dışı tatil günlerinin çakışması durumunda, dinlenme günü tatilin hemen ardından iş gününe aktarılır.

[142] 18 Aralık 2020 yılı tarihli 217-VIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 13 Ocak 2021 yılı, № 7) ile 105. maddenin 1. kısmının dokuzuncu – on beşinci paragrafları ilgili şekilde onuncu – on altıncı paragraflar kabul edilmiş ve söz konusu bölüme yeni içerikte dokuzuncu paragraf eklenmiştir.

[143] 4 Aralık 2009 yılı tarihli 927-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi 24 Aralık 2009 yılı, № 286) ile birinci kısmın dokuzuncu-on dördüncü paragrafları ilgili şekilde onuncu-on beşinci paragraflar kabul edilmiş ve bölüme dokuzuncu paragraf eklenmiştir.

[144] 4 Aralık 2009 yılı tarihli 927-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi 24 Aralık 2009 yılı, № 286) ile ikinci kısımda “Silahlı Kuvvetler Günü,” sözlerinden sonra “Azerbaycan Cumhuriyetinin Devlet bayrağı günü,” sözleri eklenmiştir.

18 Aralık 2020 yılı tarihli 217-VIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 13 Ocak 2021 yılı, № 7) ile 2. kısma “Silahlı Kuvvetler Günü,” sözlerinden sonra “Zafer Günü,” sözleri eklenmiştir.

[145] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 105-1. madde eklenmiştir.

[146] 18 Aralık 2020 yılı tarihli 217-VIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 13 Ocak 2021 yılı, № 7) ile yeni içerikte 106-1. madde eklenmiştir.

[147] 16 Haziran 2007 yılı tarihli 389-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756) ile 107. maddenin adında, metninde, 109. maddenin birinci kısmında ve 172. maddenin üçüncü kısmında “bayram” sözünden önce “iş günü olmayan” sözleri eklenmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 107. maddenin adında ve metninde “dinlenme” sözünden sonra “oy kullanma,” sözü eklenmiştir.

[148] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 108. maddenin adı ve 1. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~M-a-d-d-e-1-0-8.~~ İş günü sayılmayan tatilden önceki, istirahat gününden önceki ve milli yas gününden önceki çalışma gününün süresi

[149] 16 Haziran 2007 yılı tarihli 389-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756) ile 108. maddede,

maddenin adında “Bayram öncesi” sözü “İş günü olmayan bayram öncesi” sözleri ile değiştirilmiş, birinci kısımda “bayram öncesi” sözünden önce “iş günü olmayan” sözleri eklenmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 108. maddenin 1. kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~1. Bu Kanunun 91, 92 ve 93. Maddelerinde belirtilenler dışında bu Kanunun 105. maddesinde belirtilen tatillerden biri olan iş günü sayılmayan ertesi gün ulusal yas gününden önceki çalışma günlerinde olduğu gibi, haftalık çalışma günlerinin sayısına bakılmaksızın çalışma gününün süresi bir saat azaltılır~~

[150] 16 Haziran 2007 yılı tarihli 389-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756) ile 109. maddenin adında “tatillerde ve çalışma dışı günlerde” sözü “iş günü olmayan bayram ve” sözleri ile değiştirilmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 109. madde yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~M a d d e 1 0 9 . Tatil, iş günü olmayan bayram ve diğer günlerde çalıştırılmış çalışanların ücretlerinin ödenmesi~~

~~1. İstisna olarak dinlenme, iş günü olmayan bayram günlerinde çalıştırılmış çalışanların ücreti, tarafların karşılıklı rızası ile çalışana diğer dinlenme günü verilmekle veya söz konusu günlerde görülmüş işin karşılığı olarak çift maaş tutarında maaş ödenmekle karşılanmalıdır.~~

~~2. Ulusal yas günü, bu Kanunun 101. maddesinde öngörülmiş istisnai durumlarda çalıştırılmış çalışanların ücreti çifte maaş ödenir.~~

[151] 1 Ekim 2007 yılı tarihli 424-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1049) ile 112. maddenin birinci kısmının “b” maddesinde “kadınların” sözü “çalışanların” sözü ile değiştirilmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 112. maddenin “b” fıkrası aşağıdaki şekilde verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

b) Çalışanların çocuklarına bakmak için sosyal izni;

[152] 28 Nisan 2009 yılı tarihli 807-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 26 Haziran 2009 yılı, № 137, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 06, madde 399) ile 114. maddesinin 3. kısmının “b” maddesinde “çalışan” sözü “görev yapan” sözleri ile değiştirilmiştir.

[153] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 114. maddenin üçüncü kısmının “c” maddesinde “özel rejimli öğretim” sözleri “özel eğitim” sözleri ile, “öğretim kurumunda” sözleri “eğitim kurumunda” sözleri ile değiştirilmiştir.

[154] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 114. maddenin üçüncü kısmının “ç” maddesinde “öğretim” sözü “eğitim” sözü ile değiştirilmiştir.

[155] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı

**Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 114. maddenin 5. kısmı 6. Kısım kabul edilmiş ve maddeye yeni içerikte 5. kısım eklenmiştir.**

[156] 10 Ekim 2006 yılı tarihli 152-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 12, madde 1004**) ile 114. maddesine 5. kısım eklenmiştir.

[157] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602**) ile 117. maddenin 1. kısmında **“16 yaş altı engelli”** sözleri **“sağlık olanakları kısıtlı”** sözleri ile değiştirilmiştir.

[158] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 118. maddenin birinci kısmının “a” maddesinde **“öğretim”** sözü **“eğitim”** sözü ile değiştirilmiştir.

[159] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 118. maddenin birinci kısmının “ç” maddesinde **“öğretim kurumu eğitmenlerine (yatılı okul öğretmenleri hariç)”** sözleri **“eğitim kurumu eğitmenlerine (genel yatılı okullar, özel okullar ve özel yatılı okulların eğitimcileri hariç)”** sözleri ile değiştirilmiştir.

[160] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 118. maddenin birinci kısmının “e” maddesinde **“okulların”** sözü **“eğitim kurumlarının”** sözleri ile değiştirilmiştir.

**31 Ekim 2017 yılı tarihli 821-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 13 Aralık 2017 yılı, № 275, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 12, 1.kitap, madde 2189) ile 118. maddenin 1. ve 2. kısımlarının “e” maddesinde **“bilimsel eğitim kurumlarının”** sözleri **“bilimsel kurum ve kuruluşların”** sözleri ile değiştirilmiştir.**

[161] 18 Mayıs 2018 yılı tarihli 1144-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**“Azerbaycan” gazetesi, 11 Temmuz 2018 yılı, № 151, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, №7, 1.kitap, madde 1380**) ile 118. maddenin 2. kısmının “a” maddesinde **“çocuk eğitim kurumlarının yöneticilerine, eğitimcilerine, müzik direktörlerine, pratik psikologlarına”** sözleri **“eğitim kurumlarının yöneticileri, eğitimciler, eğitimciler-öğretmenler, metodologlar, konuşma patoloğları, konuşma terapistleri, müzik direktörleri, psikologlara”** sözleri ile değiştirilmiştir.

[162] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 118. maddenin ikinci kısmının “c” fıkrası yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

e) ~~yatılı okulların eğitimeilerine;~~

[163] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 118. maddenin ikinci kısmının “e” maddesinde **“okulların”** sözü **“eğitim kurumlarının”** sözleri ile, **“bilimler adayı”** sözleri **“doktor”** sözleri ile değiştirilmiştir.



[164] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 119. maddenin 2. kısmında “engellilere” sözünden sonra “ve sağlıq olanakları kısıtlı 18 yaş altı çalışanlara” sözləri eklenmiştir.

19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 119. maddenin 2. kısmında “grubundan” sözü “derecesinden” sözü ile ve “engellilere ve” sözləri “engelli, ayrıca” sözləri ile değiştirilmiştir.

[165] 4 Mart 2005 yılı 848-IIQD No`lu “Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanununun 120. maddesine ilavelerin yapılması hakkında” Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 3, madde 151) ile Kanunun 120. maddesinde “Sovyetler Birliđi Kahramanlarına,” sözlərindən sonra “1941-1945 savaşında operasyonlara katılmış, ayrıca askeri hizmette olmuş, fakat operasyonlara katılmamış askeri memurlara,” sözləri eklenmiştir.

16 Aralık 2008 yılı tarihli 743-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi 15 Şubat 2009 yılı, № 36, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, №02, madde 48) ile 120. maddede “yara alma” sözünden sonra “(yaralanma, travma, kontüzyon)” sözləri eklenmiştir.

[166] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azərbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 122. maddenin birinci kısımdan “doktora,” sözü çıkarılmıştır.

9 Nisan 2019 yılı tarihli 1562-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 5 Mayıs 2019 yılı, № 98, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 5, madde 804) ile 122. maddenin 1. ve 3. kısımlarına her iki durumda ismin ilgili hallerinde “doktora” sözünden sonra ismin illi hallarında “(askeri doktora)” sözü eklenmiştir.

[167] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azərbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 122. maddenin ikinci kısmının birinci cümlesinde “Bilimler adayı” sözləri “Doktora” sözləri ile değiştirilmiştir.

[168] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azərbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 122. maddenin üçüncü kısımda “doktorantura, yüksek lisans eğitimi alan (ayrıca doktorayı kazanmak için)” sözləri “doktora eğitimi alan (ayrıca doktorayı kazanmak için)” sözləri ile değiştirilmiştir.

[169] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azərbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 124. maddenin birinci ve ikinci kısımları çıkarılmıştır.

[170] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azərbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 124. maddenin üçüncü kısımda “okulların” sözü “eğitim kurumlarının” sözləri ile, “okulların” sözü “eğitimi kurumlarının” sözləri ile değiştirilmiştir.

[171] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azərbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40,

Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 124. maddenin dördüncü kısımda “okulların akşam ve” sözleri “eğitimi kurumlarının” sözleri ile değiştirilmiştir.

[172] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 124. maddenin beşinci kısımda “məktəblərin axşam və” sözleri “eğitim kurumlarının” sözleri ilə, “okulların akşam ve” sözleri “eğitimi kurumlarının” sözleri ile değiştirilmiştir.

[173] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 124. maddenin yeddinci kısımda “Orta genel eğitim okullarının akşam sınıflarında ve” sözleri “Genel eğitim kurumlarının” sözleri ile değiştirilmiştir.

29 Mart 2019 yılı tarihli 1551-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 26 Mayıs 2019 yılı, № 115, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 5, madde 796) ile 124. maddenin 6. kısmında “okullarında, meslek liselerinde” sözleri “eğitim kurumlarında” sözleri ile değiştirilmiştir.

[174] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 129. maddenin 1. kısmında “ve” sözü “veya” sözleri ile değiştirilmiştir.

[175] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 129. maddenin 2. kısmında “süresi” sözünden sonra “altı aydan fazla olmamakla” sözleri eklenmiştir.

[176] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile “ç” firkasında “engellilere” sözünden sonra “, sağhk olanakları kısıtlı 18 yaş altı çalışanlara” sözleri eklenmiştir ve “ə” firkasında “16 yaş altı engelli” sözleri “engelli 18 yaş altı” sözleri ile değiştirilmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 130. maddenin birinci paragraftan “ve işverenin izni” kelimeleri kaldırılmış, “ile” sözünden sonra “bir iş yılında” sözleri eklenmiştir.

[177] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 130. maddenin birinci kısmının “ç” maddesinde “grubundan” sözü “derecesinden” sözü ile ve “engellilere,” sözü “engelli, ayrıca” sözleri ile değiştirilmiştir.

[178] 16 Aralık 2008 yılı tarihli, 743-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi 15 Şubat 2009 yılı, № 36) ile 130. maddenin birinci kısmının “e)” firkasında “yara alma” sözünden sonra “(yaralanma, travma, kontüzyon)” sözleri eklenmiştir.

[179] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 37-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 19 Şubat 2011 yılı, № 39, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 70) ile 130. maddenin birinci kısmının “ə” maddesinde “kazanılmış bağışıklık yetmezliği sendromu (AIDS) hastalığı olan tutulmuş veya insanın bağışıklığı yetmezliği (HİV) olan” sözleri “insanın bağışıklık yetmezliği virusu ile yaşayan” sözleri ile değiştirilmiştir.

[180] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, “Azerbaycan” gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 130. maddenin birinci kısmının “f” firkasından “, doktorada” sözü çıkarılmış, “g)” maddesinde “okullarda” sözü “eğitim kurumlarında” sözleri ile değiştirilmiştir.

9 Nisan 2019 yılı tarihli 1562-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 5 Mayıs 2019 yılı, № 98, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, № 5, madde 804) ile 130. maddenin birinci kısmının “f” fırcasına “doktorada” sözünden sonra “(askeri doktorada)” sözü eklenmiştir.

[181] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 130. maddenin “h” maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki içerikte “x” ve “i” fırcaları eklenmiştir.

[182] 30 Aralık 2003 yılı tarihli 569-IIQD No`lu “Azərbaycan Cumhuriyeti Seçim Kanununun uygulanmasına ilişkin Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması ve Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 1, madde 10 ) ile 130. maddeye ikinci kısım eklenmiştir.

[183] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 131. maddenin 1. kısmında “çalışma izni” sözleri “çalışma izninden yararlanma hakkı” sözleri ile değiştirilmiştir.

[184] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 131. maddenin 4. kısmının “ə” fırcası yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

ə) engellilerin;

[185] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 133. maddenin 3. kısmının ikinci paragrafında “16 yaş altı engelli” sözleri “sağlık olanakları kısıtlı” sözleri ile değiştirilmiştir.

[186] 19 Mayıs 2020 yılı tarihli 114-VIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 15 Temmuz 2020 yılı, № 136, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 7, madde 832) ile 133. maddenin 3. kısmının beşinci paragrafı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

engellilere;

[187] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 133. maddeye 4. kısım eklenmiştir.

[188] 1 Mayıs 2018 yılı tarihli 1096-VQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 29 Haziran 2018 yılı, № 141, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, №6, madde 1155) ile 134. maddeye yeni içerikte 6. kısım eklenmiştir.

[189] 3 Mart 2006 yılı tarihli 77-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanununu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 3, madde 222) ile Azərbaycan Cumhuriyetinin İş Kanununun 135. maddesi yeni baskıda verilmiştir.

## Önceki baskıda deniliyordu:

~~Madde 135. İzin verilmemesinin ve ertelenmesinin yasaklandığı durumlar~~

~~1. Bu Kanun ile belirlenmiş doğum izinlerinin (21 ve ya 30 takvim günü) bir çalışma yılından başka çalışma yılına ertelenmesi, ayrıca çalışma izinlerinin arka arkaya iki yıl zarfında verilmemesi yasaktır.~~

~~2. Çalışma koşulları nedeniyle ek izin hakkı olan çalışanlara, ayrıca 18 yaş altı çalışanlara, hamile kadınlara bir çalışma fazla olan dönemin çalışma izininin verilmemesi veya onun başka yıla ertelenmesi yasaktır.~~

[190] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 137. maddenin 1. kısmının birinci cümlesinde “çalışanın talebi” sözlerinden sonra “ve işverenin izni” sözleri eklenmiştir.

[191] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 137. maddenin 3. kısmında “tarafaların razılığı ile ya” sözlerinden sonra “işe başladığı günden itibaren maaşı hesaplanır ve” sözleri eklenmiştir.

[192] 19 Aralık 2006 yılı tarihli 204-IIIQD No`lu Kanun (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 12, madde 1030) ile 140-cı maddenin 4. kısmında “iş sözleşmesinin feshiyle ilgili” kelimeleri kaldırılmıştır.

[193] 19 Aralık 2006 yılı tarihli 204-IIIQD No`lu Kanun (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 12, madde 1030) ile 144. maddenin 1. kısmı çıkarılmıştır.

önceki baskıda deniliyordu:

~~1. İş sözleşmesi feshedilinceye kadar iş ilişkilerinde olan çalışanlara bu Kanunla belirlenmiş izinleri fiilen verilmeye kadar söz konusu izinlerin para ile değiştirilmesi yasaktır.~~

[194] 17 Nisan 2007 yılı tarihli 316-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 437) ile 148. maddenin 5. kısmında “ülke” sözü “ülke geneli (ülke)” sözleri ile değiştirilmiştir.

[195] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 153. maddenin metni yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~Zamana göre ücretin ödenmesinde çalışanların bireysel işlevlerini, görevlerini yerine getirmesi veya uygun miktarda işte çalışması için standartlaştırılmış hizmet veya çalışan sayısı normları oluşturulabilir.~~

[196] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 157. maddenin 3. kısmından “ona” sözü çıkarılmıştır.

[197] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 159. maddenin metni 1. kısım kabul edilmiş ve maddeye yeni içerikte 2. kısım eklenmiştir.

[198] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azərbaycan” gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 161. maddenin 2. kısmında “Diğer durumlarda meslekler” sözleri “Meslekler” sözü ile değiştirilmiştir.

[199] 16 Haziran 2007 yılı tarihli 389-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756) ile 164. maddede, maddenin adında, birinci kısımda birinci ve dördüncü paragraflarda "bayram" sözünden önce "iş günü olmayan" sözleri eklenmiştir, ikinci kısımda "Bayram" sözü "İş günü olmayan bayram" sözleri ile değiştirilmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 164. madde aşağıdaki baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~M a d d e — 1 6 4 . T a t i l v e i ş g ü n ü o l m a y a n b a y r a m g ü n l e r i n d e ç a l ı ş t ı r ı l m a y a g ö r e ü e r f e t i n ö d e n m e s i~~

~~1. T a t i l v e i ş g ü n ü o l m a y a n b a y r a m g ü n l e r i n d e, u l u s a l y a s g ü n ü n d e m a a ş a ş a ğ ı d a k i Ő e k i l d e ö d e n i l i r:~~

~~fazla-mesai ücreti sisteminde günlük ücretin iki-katından az olmamak üzere;~~

~~emeğin ücret sisteminde en-az iki kat ücret;~~

~~Aylık maaş alan çalışanlar için, işin işsiz bir günde aylık çalışma saatleri normunda, maaşı aşan, günlük resmi maaş miktarından az olmamak üzere yapılması ve işin aylık çalışma normunun fazlası, günlük maaşın iki katından az olmamak üzere.~~

~~2. İ Ő g ü n ü o l m a y a n b a y r a m v e y a u l u s a l y a s g ü n ü ç a l ı Ő m ı Ő ç a l ı Ő a n ı n t a l e b i i l e ü e r e t y e r i n e o n a b a Ő k a d i n l e n m e g ü n ü v e r i l e b i l i r.~~

[200] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 172. maddenin 3. kısmında "dinlenme" sözünden sonra ", oy kullanma, ulusal yas günü" sözleri eklenmiştir.

[201] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 173. maddenin 3. kısmının ikinci cümlesi çıkarılmıştır.

[202] 17 Nisan 2007 yılı tarihli 313-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 6, madde 560) ile 174. maddenin 3. kısmına "uyuşturucu" sözünden sonra "madde ve psikotrop" sözleri eklenmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 174. maddenin 3. kısmında "50" rakamı "20" rakamı ile değiştirilmiş, "alkollü içecekler," sözlerinden sonra "tütün ürünleri," sözleri, "uyuşturucu maddeler" sözlerinden sonra ise "ve sivil dolaşımda olmasına izin verilmeyen diđer maddeler (sivil dolaşım kısıtlanmış)" sözleri eklenmiştir.

6 Ekim 2020 yılı tarihli 182-VIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 15 Kasım 2020 yılı, № 238, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1332) ile 174. maddenin 3. kısmında "alkollü içecekler" sözleri "alkollü içecekler, 18 yaş altı çalışanlara enerji içkileri, ayrıca" sözleri ile değiştirilmiştir.

[203] 24 Aralık 2002 yılı tarihli 409-IIQD No'lu "Mahkeme kararlarının uygulanması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve deęişikliklerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 23) ile 175. maddenin 1. kısmında "mahkeme kararı ile " sözleri "mevzuatla öngörölmüş icra belgeleri ile" sözleri ile değiştirilmiştir.

[204] 24 Aralık 2002 yılı tarihli 409-IIQD No`lu "Mahkeme kararlarının icrası hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 23) ile 175. maddenin 2. kısmının "b" fırcası yeni baskıda verilmiştir. Maddenin önceki baskısında deniliyordu:

~~"b) mahkeme kararı (kesinleşmiş kararı) ile icra belgelerinde belirlenmiş tutar;"~~

[205] 28 Aralık 2012 yılı tarihli 540-IVQD Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 8 Şubat 2013 yılı, № 29; "Azerbaycan" gazetesi, 10 Şubat 2013 yılı, № 31; Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2013 yılı, № 02, madde 101) ile 175. maddenin 2. kısmının "f" maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve bölüme2 yeni içerikte "g" maddesi eklenmiştir.

[206] 24 Aralık 2002 yılı tarihli 409-IIQD No`lu "Mahkeme kararlarının uygulanması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 23) ile 176. maddenin 3. kısmında "ve çocukları için nafaka kesintisi yapıldığında" sözleri "ayrıca nafakaların alınması, sağlığa zarar vermiş zararın tazmini, ailenin geçimini sağlayan kişinin kaybı sonucu mağdur olan kişilere verilen zararın tanzimi ve suç işlemekle verilmiş zararın tanzimi zamanı" sözleri ile değiştirilmiştir.

[207] 13 Şubat 2015 yılı tarihli 1188-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 20 Mart 2015 yılı, № 063, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2015 yılı, № 3, madde 250) ile 179. maddenin 2. kısmının "c" fırcasından "yeminliler," sözü çıkarılmıştır.

[208] 30 Aralık 2003 yılı tarihli 569-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti Seçim Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması ve Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 1, madde 10) ile 179. maddenin "ç)" fırcası yeni baskıda verilmiştir. Maddenin önceki baskısında deniliyordu:

~~ç) kamu yönetimi ve belediye seçimleri zamanı ilgili seçim komisyonları terkbine dahil edildiğinde;~~

[209] 03 Mart 2006 yılı tarihli 73-IIIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin «Askeri nakliye vergilerine ilişkin Yönetmeliğin» onaylanması hakkında Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun yürürlüğe girmesine ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılmasına ilişkin" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 05, madde 385) ile "g)" maddesinde "ettiğinde" sözünden sonra ", ayrıca askeri nakliye görevinin yerine getirilmesi ile ilgili gönderildiğinde" sözleri eklenmiştir.

[210] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, "Azerbaycan" gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 179. maddenin ikinci kısmının "h" maddesinde "uzmanlaşma kurslarına" sözleri "ek eğitim kurumlarına" sözleri ile değiştirilmiştir.

[211] 30 Aralık 2003 yılı tarihli 569-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti Seçim Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması ve Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 1, madde 10) ile 179. maddeye "m)" maddesi eklenmiştir.

[212] 1 Eylül 2005 yılı tarihli 980-IIQD No`lu "Yargı-Hukuk Konseyi Hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 10, madde 874) ile Kanunun 179. maddesinin 2. kısmına "n", "o" ve "ö" firkaları eklenmiştir.

[213] 21 Aralık 2012 yılı tarihli 525-IVQD Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 6 Şubat 2013 yılı, № 27; "Azerbaycan" gazetesi, 10 Şubat 2013 yılı, № 31; Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2013 yılı, № 02, madde 89) ile 187. maddesinin 3. kısmında "bir yıl" sözleri "iki yıl" sözleri ile değiştirilmiştir.

[214] 25 Nisan 2017 yılı tarihli 622-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 18 Haziran 2017 yılı, № 130, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2017 yılı, № 6, madde 1031) ile 187. maddeye yeni içerikte 4. kısım eklenmiştir.

[215] 1 Ekim 2007 yılı tarihli 424-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1049) ile 195. maddenin "f" maddesinin sonunda nokta işareti noktalı virgül işareti ile değiştirilmiş ve maddeye "g" maddesi eklenmiştir.

[216] 30 Aralık 2003 yılı tarihli 568-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında "Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı kanunlarda değişiklik ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 2, madde 57) ile 199. maddenin 1. kısmının "c" maddesinde "suçlar hakkında" sözleri "hatalar" sözü ile değiştirilmiştir.

[217] 17 Nisan 2007 yılı tarihli 313-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 6, madde 560) ile 199. maddenin 1. kısmının "d)" maddesinde "veya uyuşturucu maddelerden" sözleri "psikotropik maddelerden veya uyuşturuculardan" sözleri ile değiştirilmiştir.

[218] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 209. maddenin on ikinci paragrafı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~eğitim kurumlarında iş güvenliği ile ilgili uzmanların hazırlanması;~~

21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, "Azerbaycan" gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 209. maddenin on ikinci paragrafı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~eğitim, uzmanlaşma ve tekrar hazırlık kurumlarında iş güvenliği ile ilgili uzmanların hazırlanması, geliştirilmesi ve tekrar hazırlanması;~~

[219] 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 209. maddenin on üçüncü paragrafında "araştırılması" sözleri "araştırılması" sözü ile değiştirilmiştir.

[220] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 211. maddenin 1. kısmının ikinci paragraf yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~insan vücuduna zararlı ve tehlikeli çalışma koşullarına sahip üretim, işyerlerinin;~~

14 Ekim 2016 yılı tarihli 339-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 20 Kasım 2016 yılı, № 257, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2016 yılı, № 11, madde 1767) ile 211. maddenin 1. kısmının ikinci paragrafından ", meslek ve görevlerin" kelimeleri kaldırılmıştır.

[221] 20 Şubat 2001 yılı tarihli 88-IIQD No'lu "Bulaşıcı hastalıkların immünoprofilaksisi hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama kanunlarındaki değişikliklerle ilgili" Azərbaycan Cumhuriyetinin Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 3, madde 143) ile 211. maddenin birinci kısmına yeni içerikte sekizinci paragraf eklenmiş ve sekizinci paragraf dokuzuncu paragraf kabul edilmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 211. maddenin 1. kısmının yedinci paragrafında "işlerin" sözünden sonra "cumhuriyet için tek, kapsamlı listeleri ve bunların uygulama kurallarını onaylar." sözleri eklenmiştir.

2 Ekim 2008 yılı tarihli 699-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 16 Kasım 2008 yılı, № 257, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 11, madde 960) ile 211. maddenin birinci kısmının dokuzuncu paragrafından "şahsı" sözü çıkarılmıştır.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 211. maddenin 1. kısmının dördüncü ve dokuzuncu paragrafları çıkarılmış, beşinci-sekizinci paragraflar ilgili şekilde dördüncü-yedinci paragraflar şeklinde kabul edilmiştir.

[222] 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 217. maddenin adında "tetkiki" sözü "araştırılması" sözü ile değiştirilmiştir.

[223] 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 217. maddenin 1. kısmında "araştırılmasının yapılması" sözleri "araştırılması" sözü ile değiştirilmiştir.

[224] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 217. maddenin 2. kısmında "temelinde" sözünden sonra "kazanın üretimle bağlantısını araştırmak ve soruşturmasını yapmak için" sözleri eklensin, "ve kazanın soruşturmasını düzenler" kelimeleri kaldırılmıştır.

15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 217. maddenin 2. kısmından "ve araştırılması" kelimeleri kaldırılmıştır.



[225] 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 217. maddenin 3. kısmında "tahkiki" sözü "araştırılması" sözü ile değiştirilmiştir.

[226] 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 217. maddenin 4. kısmında "tahkiki" sözü "araştırılma" sözü ile değiştirilmiştir.

[227] 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 217. maddenin 5. kısmında "tahkikinin" sözü "araştırılmasının" sözü ile değiştirilmiştir.

[228] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, "Azərbaycan" gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 219. maddenin birinci kısmında "meslek okullarında" sözleri "eğitim kurumlarında" sözleri ile değiştirilmiştir.

[229] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, "Azərbaycan" gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 219. maddenin ikinci kısmında "uzmanlaşma" sözü "ek eğitimi" sözleri ile değiştirilmiştir.

[230] 21 Aralık 2010 yılı tarihli 38-IVQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 18 Şubat 2011 yılı, № 38, "Azərbaycan" gazetesi, 20 Şubat 2011 yılı, № 40, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 02, madde 71) ile 219. maddenin 4. kısmının birinci cümlesinde "uzmanlaşmanın" sözü "ek eğitiminin" sözleri ile değiştirilmiştir.

[231] 15 Kasım 2001 yılı tarihli 214-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilevelerin yapılması hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 12, madde 731) ile 220. maddenin 5. kısmı çıkarılmıştır. Önceki baskıda deniliyordu:

5. İş güvenliği tedbirlerinin finansmanı ile ilgili çalışanlar hiç bir masraf ödemez.

[232] 15 Kasım 2001 yılı tarihli 214-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilevelerin yapılması hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 12, madde 731) ile 221. maddenin 1. kısmında "fonu kurulu" sözleri "fonu kurulabilir" sözleri ile değiştirilmiştir.

[233] 13 Haziran 2019 yılı tarihli 1607-VQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 26 Temmuz 2019 yılı, № 161, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2019 yılı, №7, madde 1182) ile 221. maddenin 2. kısmının ikinci, üçüncü ve dördüncü paragrafları lağvedilmiştir.

[234] 15 Kasım 2001 yılı tarihli 214-IIQD No'lu "Azərbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilevelerin yapılması hakkında" Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 12, madde 731) ile 221. maddenin 2. kısmının üçüncü paragrafında " karın yüzde biri tutarında kesintiler " sözleri " kardan kesintiler " sözleri ile değiştirilmiştir.

[235] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 223. maddenin 1. kısmında "kurumlarında" sözünden sonra "çalışan sayısı elliden fazla olduğunda" sözleri eklenmiştir.

[236] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 223. maddenin 2. kısmına ikinci cümle eklenmiştir.

[237] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 223. maddenin 4. kısmında "hizmetinin" sözünden sonra "başkanları ve" sözleri eklenmiştir.

[238] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 225. maddenin 3. kısmı çıkarılmıştır.

2 Ekim 2008 yılı tarihli 699-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 16 Kasım 2008 yılı, № 257, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 11, madde 960) ile 225. madde üzrə adından "sosyal sigortası ve kişisi" kelimeleri kaldırılmıştır, ikinci kısmının birinci cümlesinden "şəxsi" sözü çıkarılmıştır, ikinci cümlesinde isə "kişi" sözü "Kazalar ve meslek hastalıkları nedeniyle zorunlu" sözleri ile değiştirilmiş ve üçüncü kısımdan "şahsi" sözü çıkarılmıştır.

21 Aralık 2010 yılı tarihli 36-IVQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi 23 Ocak 2011 yılı, № 16, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2011 yılı, № 1, madde 11) ile 225. madde yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

~~M a d d e 2 2 5 . İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların sosyal sigortası ve kişisel sigortası~~

~~1. İşveren, çalışanlarına kanunla belirlenen şekilde ve koşullar altında zorunlu sosyal sigorta sağlamalıdır.~~

~~2. Hayati tehlike arz eden işlerde çalışanlar, işveren tarafından iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanmalıdır. Kaza ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanması gereken çalışanların listesi, sigorta primi miktarı toplu sözleşmelerde, sigorta şirketleriyle yapılan sözleşmeler esas alınarak iş sözleşmelerinde belirlenir.~~

~~3. Makine, teçhizat, elektrikli teçhizat, patlama ve yangın tehlikesi ve benzeri yüksek riskli kaynaklarda çalışanların işveren tarafından endüstriyel kazalara karşı zorunlu kişisel sigortası, ilgili iera merciince onaylanır, hayati tehlike arz eden üretim ve üretim dışı alanlar, bu Kanunun 211. maddesinde öngörülen listeye göre yürütülür.~~

[239] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 232. maddenin 3. kısmında "engelli" sözünden sonra " , 18 yaş altı sağlk olanakları ksntlaması" sözleri eklenmiştir.

[240] 24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No'lu Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azərbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azərbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294) ile 233. maddenin 2. kısmında "iş yerlerinde" sözlerinden sonra "veya soğuk mevsimde sıcaklığın 14 santigrat derecenin altında olduğu kapalı, ısıtılmamış binalarda" sözleri eklenmiştir, ve "45" rakamı "41" rakamı ile değiştirilmiştir.

[241] 9 Ekim 2007 yılı tarihli **430-IIIQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 11, madde 1053) ile 235. maddede ikinci kısımda ikinci cümlede “**kanunla belirlenmiş şekilde**” sözleri “**mevzuata uygun olarak idari şekidle ve (veya)**” sözleri ile değiştirilmiştir.

30 Eylül 2014 yılı tarihli 1042-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Respublika” gazetesi, 05 Kasım 2014 yılı, № 241, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 10, madde 1162) ile 235. maddenin 2. kısmının birinci cümlesinde “ve onun üst düzey yetkili kişilerin kendi yetkileri kapsamında kabul ettikleri” sözleri “kabul ettiği” sözleri ile değiştirilmiştir.

[242] 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 237. maddenin 3. kısmının birinci cümlesinde “tahkikine” sözü “araştırılmasında” sözü ile değiştirilmiştir.

[243] 6 Mart 2007 yılı tarihli **260-IIIQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 401) ile 239. maddenin birinci kısmından “**emekli maaşı,**” sözü ve “**sosyal sigorta birimleri tarafından**” kelimeleri kaldırılmıştır.

[244] 23 Nisan 2002 yılı tarihli **311-IIQD** No`lu “Azerbaycan Cumhuriyetinin Medeni Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun ve bu Kanunla onaylanmış Azerbaycan Cumhuriyeti Medeni Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişikliklerin ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 5, madde 241) ile 239. maddenin 1. kısmında “**masraflar**” sözünden sonra “**ayrıca Azerbaycan Cumhuriyeti Medeni Kanunu ile belirlenmiş diğer ek masrafların**” sözleri eklenmiştir.

[245] 2 Ekim 2008 yılı tarihli **699-IIIQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 16 Kasım 2008 yılı, № 257, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, № 11, madde 960) ile 239. maddenin beşinci kısmının birinci cümlesinde “**zorlanan şahsı**” sözleri “**kaza ve meslek hastalıklarından zorlanan**” sözleri ile değiştirilmiştir.

21 Aralık 2010 yılı tarihli **36-IVQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi 23 Ocak 2011 yılı, № 16) ile 239. maddenin beşinci kısmı yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

~~5. Bu maddede belirtilen hallerde, işveren tarafından konunun öngördüğü şekilde kaza ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigortalı olan işçilere yardım ödenmesi uygulanmaz. İş güvenliği kurallarının ihlalinden etkilenen çalışanlara ve onların aile fertlerine ve ayrıca çalışma koşullarına ilişkin sigorta primleri ilgili sigorta sözleşmesinde belirtilen şekil ve miktarda ödenir.~~

[246] 16 Haziran 2007 yılı tarihli **389-IIIQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756) ile 242. maddenin birinci kısmında “**bayram ve iş günü olmayan**” sözleri “**iş günü olmayan bayram ve**” sözleri ile değiştirilmiştir.

[247] 13 Haziran 2008 yılı tarihli **648-IIIQD** No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 242. maddenin 2. kısmında “**16 yaş altı engelli**” sözleri “**sağlık olanakları kısıtlı**” sözleri ile değiştirilmiştir.

[248] 13 Haziran 2008 yılı tarihli 648-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2008 yılı, №7, madde 602) ile 245. maddenin 1. kısmında “16 yaş altı engelli” sözleri “sağlık olanakları kısıtlı” sözleri ile değiştirilmiştir.

[249] 1 Eylül 2004 yılı tarihli 729-IIQD No'lu “Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa bazı ilavelerin yapılmasına ilişkin” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 9, madde 672) ile 247. maddenin üçüncü kısmına aşağıdaki içerikte ikinci cümle eklenmiştir:

“18 yaş altı çalışanların İş günü boyunca mesleki eğitime harcanan zaman işverenin onayı ile çalışma süresi olarak kabul edilir.”

[250] 4 Aralık 2009 yılı tarihli 924-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi 13 Şubat 2010 yılı, № 34, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 70) ile 249. maddenin birinci kısmından “, bir kaide olarak,” sözleri ve ikinci kısmı çıkarılmıştır.

[251] 1 Eylül 2004 yılı tarihli 729-IIQD No'lu “Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa bazı ilavelerin yapılmasına ilişkin” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 9, madde 672) ile 250. maddeye ikinci cümle eklenmiştir:

17 Nisan 2007 yılı tarihli 313-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 6, madde 560) ile 250. maddenin birinci cümlesinde “, uyuşturucu maddelerin” kelimeleri kaldırılmıştır, “işlerinde” sözünden sonra “, ayrıca uyuşturucu, psikotropik maddeler ve bunların öncüllerinin dolaşımı ile ilgili durumlarda” sözleri eklenmiştir.

6 Ekim 2020 yılı tarihli 182-VIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 15 Kasım 2020 yılı, № 238, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, № 11, madde 1332) ile 250. maddenin birinci cümlesi yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~Zor ve zararlı çalışma koşullarına sahip işyerleri, yer altı tünelleri, maden ocakları ve diğer yer altı işleri, ahlaki mükemmelliğin gelişimini olumsuz etkileyen gece kulüplerinde, barlarda olduğu gibi, kumarhanelerde, ayrıca alkol ve zehirli ilaçların üretimi, taşınması, satışı ve depolanmasında, ayrıca narkotik uyuşturucu, psikotrop madde ve bunların öncül maddelerinin kaçakçılığını içeren durumlarda 18 yaşın altındaki kişilerin işgücünü kullanması yasaktır.~~

[252] 16 Haziran 2007 yılı tarihli 389-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756) ile 254. maddenin birinci kısmında “bayram günlerinde ve iş günü olmayan” sözleri “iş günü olmayan bayram ve” sözleri ile değiştirilmiştir.

[253] 10 Ekim 2006 yılı tarihli 155-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 11, madde 923) ile 39. kısmın adında “çalışanların” sözünden sonra “ve aile çiftliği üyelerinin” sözleri eklenmiştir.

[254] 10 Ekim 2006 yılı tarihli 155-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 11, madde 923) ile 256-cı maddenin 2. kısmından “köylü (çiftçi) işletmesinin,” kelimeleri kaldırılmıştır.

[255] 4 Aralık 2009 yılı tarihli 924-IIIQD No'lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi 13 Şubat 2010 yılı, № 34, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 70) ile 258. maddenin ikinci kısmı çıkarılmış ve üçüncü kısım ikinci kısım şeklinde kabul edilmiştir.

[256] 10 Ekim 2006 yılı tarihli 155-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2006 yılı, № 11, madde 923**) ile 258. maddede, maddenin adında, 1. ve 3. kısımlarda “Bireysel köylü (çiftçi) ”kelimesi“ Aile köylüsü” sözleri ile değiştirilmiştir.

3. kısımda, ikinci cümlede “Bu” sözünden sonra “işletmelerinde ve” sözleri eklenmiştir.

dördüncü cümlede “Bireysel köylü (çiftçi) işletmesinin” sözleri “aile çiftliği başkanı” sözleri ile değiştirilmiştir.

[257] 30 Aralık 2003 yılı tarihli 568-IIQD No`lu “Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında "Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı kanunlarda değişiklik ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 2, madde 57**) ile 270. maddenin dördüncü kısmında "**Çalışanları**" sözü "**Güç kullanarak veya güç kullanma tehdidinde bulunarak veya bir kişinin mali bağımlılığından yararlanarak**" sözleri ile değiştirilmiştir.

[258] 24 Mayıs 2002 yılı tarihli 333-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin Ceza İnfaz Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişikliklerin ve ilavelerin yapılması ve bazı normatif yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 6, madde 328**) ile 270. maddeye yeni 9.kısım eklenmiştir.

[259] 4 Mart 2005 yılı 856-IIQD No`lu “Olağanüstü hal hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama belgelerine ilaveler ve değişikliklerin yapılması ve bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 4, madde 278**) ile 280. maddesinin birinci kısmında "**kısıtlana**" sözünden sonra "**veya yasaklanan**" sözleri eklenmiştir.

[260] 01 Şubat 2010 yılı tarihli 950-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“**Azerbaycan**” gazetesi, 24 Şubat 2010 yılı, № 43, **Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, №2, madde 75**) ile 282. maddenin üçüncü kısmı yeni baskıda verilmiştir.

Önceki baskıda deniliyordu:

~~3. Mahkemenin grevi yasadışı ilan etme kararı derhal uygulanmalıdır. Çalışanlar, mahkeme kararının grev yönetim organına sunulmasının ertesi günü grevlerine son vermeli ve işe başlamalıdır.~~

[261] 23 Nisan 2002 yılı tarihli 311-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin Medeni Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun ve bu Kanunla onaylanmış Azerbaycan Cumhuriyeti Medeni Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasama işlemlerinde değişikliklerin ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2002 yılı, № 5, madde 241**) ile 296. maddenin 4. kısmına ikinci cümle eklenmiştir.

[262] 30 Nisan 2004 yılı tarihli 643-IIQD No`lu “Devlet resmi hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal işlemlerin yürürlükten kaldırılması ve bazı yasama kanunlarındaki değişikliklerle ilgili” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 7, madde 505**) ile Kanunun 298. maddesi çıkarılmıştır. Önceki baskıda deniliyordu:

~~M a d d e 2 9 8 . B i r e y s e l b i r i ş a n l a ş m a z l ı ğ ı g ö r ü l d ü ğ ü n d e d e v l e t v e r g i s i v e m a h k e m e m a s r a f l a r ı n ı n ö d e n m e s i p r o s e d ü r ü~~

1. Bu Kanunla düzenlenen haklarının ihlal edildiğini iddia eden çalışan veya işverenin bireysel iş-uyuşmazlıklarını mahkemede değerlendirmek için dava açarken ilgili devlet ücreti ve mahkeme masrafları peşin ödenmez.

2. Esasa ilişkin iş anlaşmazlıklarını çözen yargıç ilgili çözümü kabul ederken mevzuatla belirlenen devlet resminin ve mahkeme masraflarının tazmini talebini yerine getirmeyen davacının ve iddiasını kabul ederse masrafları davalıya ait olmak üzere ödenmesine karar verir.

[263] 27 Mart 2001 yılı tarihli 107-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin Medeni Usul Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilavelerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 6, madde 362) ile 300. maddenin 2. fırcasında "Kesinleşmiş karar" sözü "Karar" sözü ile değiştirilmiştir.

[264] 27 Mart 2001 yılı tarihli 107-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyetinin Medeni Usul Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilavelerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2001 yılı, № 6, madde 362) ile 300. maddenin 2. fırcasında "Kesinleşmiş karar" sözü "Karar" sözü ile değiştirilmiştir.

[265] 5 Mart 2004 yılı tarihli 598-IIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyetinin Ceza Usul Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı yasal düzenlemelerde değişiklik ve ilavelerin yapılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 3, madde 133) ile 301. maddenin ikinci kısmında "yargıç, başlangıç hakkında bir karar vermelidir." sözleri "başlatmak için yargıç tarafından önlemler alınmalıdır." sözleri ile değiştirilmiştir.

[266] 20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile 12. bölümün ve Kırk altıncı kısmın adlarından "sosyal" sözü çıkarılmıştır.

[267] 20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile 304. maddenin 2. kısmında birinci cümlede "mevzuatla belirlenmiş şekilde zorunlu sigortalanması" sözleri "Sosyal sigorta hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ile müeyyən edilmiş qaydada zorunlu devlet sosyal sigorta olunmasını" sözleri ile ve ikinci cümlede "sigortalanması" sözü "zorunlu devlet sosyal sigorta olunması" sözleri ile, "kesinlikle" sözü "mutlaka" sözü ile değiştirilmiştir.

[268] 3 Aralık 2002 yılı tarihli 391-IIQD No`lu "Devlet sosyal sigorta sisteminde bireysel muhasebe hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa değişiklik ve ilavelerin yapılmasına ilişkin " Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 9) ile 307. maddenin 1. kısmında "Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ve onun" sözleri "ve "Devlet sosyal sigorta sisteminde bireysel muhasebe hakkında" Azerbaycan Cumhuriyetinin kanunları ve onların" sözleri ile değiştirilmiştir.

[269] 3 Aralık 2002 yılı tarihli 391-IIQD No`lu "Devlet sosyal sigorta sisteminde bireysel muhasebe hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa değişiklik ve ilavelerin yapılmasına ilişkin " Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2003 yılı, № 1, madde 9 ) ile 307. maddenin 3. kısmında "(poliçesi)" sözünden sonra "ve devlet sosyal sigorta belgesi" sözleri eklenmiştir.

[270] 20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile yeni içerikte 307-1. madde eklenmiştir.

<sup>[271]</sup> 15 Aralık 2017 yılı tarihli 931-VOD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 2 Şubat 2018 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2018 yılı, № 1, madde 13) ile 310. maddeden ve 312. maddenin birinci kısmından "fülen" sözü çıkarılmıştır.

<sup>[272]</sup> 30 Aralık 2003 yılı tarihli 568-IIQD No`lu "Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununun onaylanması, yürürlüğe girmesi ve bununla ilgili yasal düzenleme konuları hakkında "Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyetinin bazı kanunlarda değişiklik ve ilavelerin yapılması ve bazı yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2004 yılı, № 2, madde 57) ile 312. maddede "İdari suçlara ilişkin Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununda" sözleri "Azerbaycan Cumhuriyeti İdari Suçlar Kanununda" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[273]</sup> 28 Kasım 2014 yılı tarihli 1117-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 24 Aralık 2014 yılı, № 282, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 12, madde 1527) ile 312. maddesine yeni içerikli paragraf eklenmiştir.

1 Mayıs 2020 yılı tarihli 72-VIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 1 Haziran 2020 yılı, № 102, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2020 yılı, №5, madde 522) ile 312. maddenin ikinci kısmında "25" rakamları "18" rakamları ile değiştirilmiştir.

<sup>[274]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 1.1. maddesinde "departman, işletme, organizasyon adı" sözlerinden sonra "vergi numarası (Vergi No)" sözleri, "görevinin adı" sözlerinden sonra "adı, baba adı ve soyadı" sözleri eklenmiştir, 2. durumda "adı, baba adı ve soyadı" sözleri "(işveren özel kişiye onun adı, baba adı, soyadı, vergi numarası (Vergi No), Sigortacının sicil numarası (SSN), devlet sosyal sigorta sertifikası (SSN) numarası, kimlik belgesinin adı, onun serisi, numarası, pin kodu veya kişisel kimlik numarası (PIN), düzenleme tarihi, kimliği veren makamın adı)" sözleri ile değiştirilmiştir, "vatandaşlık, kimlik belgesi, numarası, veriliş tarihi ve veren makamın adı" sözleri "vatandaşlık, kimlik kartının adı, serisi ve numarası, pin kodu, veriliş tarihi ve veren makamın adı" sözleri ile değiştirilmiştir, "eğitimi, uzmanlığı, ihtisası, mesleği, mezun olduğu eğitim kurumunun adı" sözlerinden sonra "ilk kez çalışmaya başlayanlar hariç, devlet sosyal sigorta belgesi numarası (SSN)" sözleri eklenmiştir.

<sup>[275]</sup> 27 Aralık 2013 yılı tarihli 875-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Respublika" gazetesi, 5 Şubat 2014 yılı, № 24, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2014 yılı, № 2, madde 92) ile 1.2. maddesinde "iş yeri ve pozisyonunun, mesleğinin adı" sözleri "iş yerinin adı, asıl iş yeri mi yoksa ek bir iş yeri mi olduğuna dair bir not, pozisyonun, mesleğinin adı" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[276]</sup> 28 Nisan 2015 yılı tarihli 1268-IVQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 05 Haziran 2015 yılı, № 119, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2015 yılı, № 06, madde 680) ile 1. Eki olan "İş sözleşmesinin (anlaşmasının) örnek şekli"nin 1.3.maddesinde "imzalanan" sözü "yürürlüğe giren" sözleri ile değiştirilmiştir.

<sup>[277]</sup> 16 Haziran 2007 yılı tarihli 389-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 8, madde 756) ile Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa 1.Eki'nin 4.5. maddesinde "bayram" sözünden önce "iş günü sayılmayan" sözleri eklenmiştir.

24 Şubat 2009 yılı tarihli 771-IIIQD No`lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ("Azerbaycan" gazetesi, 17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, №

**05, madde 294)** ile “Çalışma koşulları” adlı 4.paragrafın 4.5. maddesinde “**dinlenme**” sözünden sonra “, **oy kullanma, ulusal yas günü**” sözleri eklenmiştir.

[278] 21 Aralık 2010 yılı tarihli **36-IVQD** No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi **23 Ocak 2011 yılı, № 16**) ile 1.Eki’nin 4.14.maddesi yeni baskıda verilmiştir.

önceki baskıda deniliyordu:

4.14. İşveren, iş kazaları, meslek hastalıkları nedeniyle çalışana veya bakmakla yükümlü olduğu kişilere verilen maddi zarar ve diğer masrafları öder;

[279] 5 Mart 2010 yılı tarihli **971-IIIQD** No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, **18 Nisan 2010 yılı, № 82, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, № 04, madde 275**) ile “İzne göre” bölümünden sonra “**Beden eğitimi ve spor üzere**” konulu bölüm eklenmiştir.

[280] 5 Mart 2010 yılı tarihli **971-IIIQD** No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, **18 Nisan 2010 yılı, № 82, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2010 yılı, № 04, madde 275**) ile “Taraflarca belirlenen ve toplu sözleşmede (anlaşma) öngörülen diğer ek koşullar” bölümü metninde “**4.33 — 4.35**” rakamları ilgili şekilde “**4.35 — 4.37**” rakamları ile değiştirilmiştir.

[281] 6 Mart 2007 yılı tarihli **260-IIIQD** No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2007 yılı, № 5, madde 401**) ile Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa 1.Eki’nin 6.2.Maddesinde “**Yürürlükteki kanunda öngörülen hallerde, koşullarda ve şekilde çalışanın emeklilik teminatı,**” sözleri “**Çalışanın**” sözü ile değiştirilmiş, “**tأمين edilir**” sözlerinden önce “, **sosyal sigorta hakkı**” sözleri eklenmiştir.

20 Kasım 2020 yılı tarihli 199-VIQD No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, 6 Ocak 2021 yılı, № 1) ile Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa 1.Eki’nin 6.2.maddesinde ikinci durumda “**sosyal**” sözü “**Zorunlu devlet sosyal sigortası, işsizlik sigortası, sağlık sigortası ve iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle mesleki ehliyet kaybı zorunlu**” sözleri ile değiştirilmiştir.

[282] 30 Eylül 2005 yılı tarihli **1023-IIQD** No’lu «Sosyal Sigortalar hakkında» Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununa değişikliklerin yapılmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulanması ile ilgili Azerbaycan Cumhuriyetinin İş Kanununda değişikliklerin yapılmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (**Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2005 yılı, № 11, madde 1001**) ile 1.Eki’nin 6.3. paragrafından “**zorunlu sosyal sigorta ile**” kelimeleri kaldırılmıştır.

[283] 24 Şubat 2009 yılı tarihli **771-IIIQD** No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, **17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294**) ile Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa 2. Eki’nin 1.paragrafında “**45**” rakamı “**41**” rakamı ile değiştirilmiştir.

[284] 24 Şubat 2009 yılı tarihli **771-IIIQD** No’lu Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu (“Azerbaycan” gazetesi, **17 Mayıs 2009 yılı, № 105, Azerbaycan Cumhuriyeti Mevzuatı Külliyesi, 2009 yılı, № 05, madde 294**) ile Azerbaycan Cumhuriyeti İş Kanununa 2. Eki’nin 7.paragrafında “**12**” rakamı “**14**” rakamı ile değiştirilmiştir.

əmək kollektivi - işçi topluluğu



Yirmisekiz Nisan İki bin yirmibir yılı

Ben, Bakü 1. Noterlik Ofisinin Özel Noteri **Mirsadig oğlu Famil SABİTOV** elektronik bilgi sistemleri veya yedekleri aracılığıyla 28.04.2021 tarihinde saat 16:00'da "E-QANUN.AZ" geçiş linkinden elde edilmiş bilgi veya belgelerin suretinin doğruluğunu onaylıyorum.

Sicilde 1S-5379 no.lu kayıt yapıldı.  
100.00 manat harç tahsil edildi.

Noter: /imza var/

Mühür: Azərbaycan Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı  
Bakü şəhri  
Noterlik Ofisi  
Noter Mirsadig oğlu Famil SABİTOV

Basım tarixi: 28.04.2021 17:09

Belgenin doğruluğu kontrol etmək için QR kodunu kullanmanız tavsiye edilir ([www.notariat.az](http://www.notariat.az))  
2172411005379

*Cafarova N.F.*

Sənədi Azərbaycan dilindən Türk dilinə tərcümə etdi: Cəfərova Nərmən Fərəməz qızı  
Belgeyi Azericeden Türkçeyə çeviren: Faramaz kızı Narmin Cafarova

" 28. 04. 2021 " 2020

Mən, Bakü şəhəri 1 sayılı Notariat Ofisinin Xüsusi notariusu F.M.Sabitov

Ben, Bakü 1. Noterlik Ofisinin Özel Noteri F.M.Sabitov

mənə məlum olan tərcüməçi Cəfərova N.F. imzasının həqiqiliyini təsdiq edirəm.  
benim tanıdığım tərcüman Cafarova N.F. imzasının doğruluğunu onaylıram.

Reyestrdə/Sicilde 06-8858 № ilə qeyd edilib/no. lu kayıt yapıldı.

04,00 manat haqq alınıb / manat hak tahsil edildi.

Notariusun imzası/Noter imzası

Mühürün tərcümesi: Azərbaycan Cumhuriyeti, Adalet Bakanlığı  
Bakü şəhri Noterlik Ofisi  
Noter Mirsadig oğlu Famil SABİTOV

