

A z ər b a y c a n R e s p u b l i k a s ı
D a x i l i İ ş l ər N a z i r l i y i
P o l i s A k a d e m i y a s ı

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

İSTIQAMƏTVERİCİ MÜHAZİRƏ

Mövzu 4. İş və istirahət vaxtı.

Tərtib etdilər:

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının rəisi, polis polkovniki, hüquq
üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Nəbi Əsgərov

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının dosenti, polis polkovniki,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Rəşad Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 24 aprel 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 8, 24 aprel 2020-ci il.

Bakı - 2020

MÖVZU 4. İŞ VƏ İSTİRAHƏT VAXTI.

PLAN:

GİRİŞ:

Sual 1. İş vaxtının anlayışı və növləri.

Sual 2. İstirahət vaxtının anlayışı və növləri.

Sual 3. DİO əməkdaşlarının iş və istirahət vaxtı.

NƏTİCƏ:

Ə D Ə B İ Y Y A T:

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası. Bakı 2019. mad: 35,37.
2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi. Bakı 2019. IV,V bölmələr. Mad. 89-102; 103-146.
3. «DİO-da xidmət keçmə haqqında» Əsasnamən. Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2001-ci il tarixli Qanunu. mad.73-90
4. “İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısının təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 6 noyabr 2004-cü il tarixli 175 sayılı Qərarı.
5. “Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrinin siyahısı”nın təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 5 iyul 2004-cü il tarixli 22 sayılı Qərarı.
6. “2006-cı ildə bayram günləri ilə əlaqədar iş günləri hesab olunmayan istirahət günləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30 dekabr 2005-ci il tarixli 246 nömrəli Qərarı.
7. “Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödənişlərin müəyyən edilməsi və məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydasının təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 25 avqust 1999-cu il tarixli 137 nömrəli qərarı.
8. “İşçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması məqsədilə müavinət, yardım və digər ödənişlərin verilməsi Qaydaları” Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin aktı. 4 iyul 2002-ci il, № 8-1. Qeydiyyat № 2887, 22 iyul 2002-ci il.
9. “Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının müəyyən edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 5 aprel 2001-ci il tarixli 74 nömrəli Qərarı.
10. “İşçilərin həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddətləri göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin siyahısının

təsdiq ediməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 nömrəli qərarı.

11. N.Y.Əsgərov, R.Y. Məmmədov. Əmək hüququ. Dərs vəsaiti (mühazirələr toplusu) Bakı, ADNA-nın nəşri. 2008, səh: 134.

12. Məmmədov O.C. İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi. Bakı: Qanun, 2008.

13. Cəfərov Z.İ. İş vaxtından artıq işlərin hüquqi tənzimi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi.8-ci buraxılış, Bakı, 2004.

14. Əfəndiyev Ə.İ. Əmək məzuniyyətinin verilməsinin qadağan edilməsi və yolverilməzliyi. “Qanun” curnalı, № 7. Bakı, 2006, s. 45-47

15. Fərəcov Ə.Ə. Əlavə məzuniyyət hüququnun anlayışı və onun verilmə şərtləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2004, s.256-263.

16. Hüseyinov Z.M. Məzuniyyət istirahət hüququnun təminatlarından biri kimi. “Qanun” curnalı, № 9. Bakı, 2003, s.27-30.

17. Məmmədov O.C. İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi üzrə dövlət siyasətinin mahiyyəti. “Qanun” jurnalı, № 10. Bakı, 2007, s. 71-78.

18. Məmmədova G.M. İş vaxtında artıq iş. “Qanun” jurnalı, № 12. Bakı, 2005, s. 34-38.

19. Алескерова Л.Г. Внеурочное время работника /Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s. 158-166.

20. Алескерова Л.Г. Время отдыха как правовая категория /Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 17-ci buraxılış, Bakı: Adiloğlu, 2007, s.210-212.

21. Алескерова Д.Г. Время отдыха в общей структуре социального времени лиц наемного труда / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 4-cü buraxılış, Bakı, 2003. s.371-383.

22. Алескерова Л.Г. Правовое определение времени отдыха и его взаимосвязь с внеурочным и свободным временем /Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 9-cu buraxılış, Bakı, 2004.

23. Кушарина Г.О. Отпуск без сохранения заработной платы // Государство и право, № 8, 2007

24. Расулова Г.М. Отпуск как одна из гарантий права на отдых// “Dövlət və hüquq” jurnalı № 3-4, 2003, s. 145-148.

25. Рычагов О.Е. Рабочее время и время отдыха. Омск, 2002.

26. Саликова Н.М. Время отдыха: виды, продолжительность, оплата. Екатеринбург: 2002.

GİRİŞ:

İnsan əməyi, onun həyatı kimi zamanla keçir. Bir halda ki, insanların ictimai faydalı fəaliyyəti müxtəlifdir, onun bütün növləri üçün sərf edilmiş əməyin kəmiyyətini ölçən iş vaxtı çıxış edir.

İş vaxtı dedikdə – əməyə sərf olunmuş vaxt başa düşülür. İş vaxtı bilavasitə insan tərəfindən sərf olunan əməyin ölçüsüdür. İş vaxtının normasının həcmi ictimaiyyətin inkişaf səviyyəsi ilə, siyasi və iqtisadi faktorlarla müəyyən olunur. İş vaxtı, bir tərəfdən əməyin həddini təsbit edir, digər tərəfdən isə istirahət üçün asudə vaxtın işçiyə verilməsini təmin edir.

SUAL 1. İŞ VAXTININ ANLAYIŞI VƏ NÖVLƏRİ.

İş vaxtı – işçinin əmək müqaviləsinə və daxili nizam qaydalarına uyğun olaraq işəgötürənin sərəncamında olduğu və əmək vəzifələrini yerinə yetirdiyi vaxtdır.

Qanunla müəyyən olunmuş hallarda işçinin müəssisəsinin ərazisində olduğu, lakin əmək vəzifələrini yerinə yetirmədiyi vaxt da iş vaxtına daxil edilir. Məsələn, işçinin təqsiri olmadan boş dayanma olduqda işçi öz əmək vəzifələrini yerinə yetirmir, lakin, işəgötürənin sərəncamında olduğu üçün həmin vaxt iş vaxtına daxil edilir. Yaxud da ki, uşaqların yedizdirilməsi üçün qadınlara verilən fasilələr iş vaxtına daxil edilir.

İş vaxtının hüquqi tənziminin əsas məqsədi – əmək müddətinin müəyyən olunmasıdır. Son dövrlərə kimi iş vaxtı normaların qanunverici orqan tərəfindən mərkəzləşdirilmiş qaydada müəyyən olunaraq tərəflər üçün məcburi xarakter daşıyırdı. Yəni qanunverici orqan tərəfindən müəyyən olunmuş iş vaxtı əmək hüquq subyektlərinin ifadəsindən asılı olmayaraq dəyişdirilə bilməz. Yalnız qanunvericiliklə müəyyən olunmuş hallarda işçilərin iş vaxtı qısaldıla və ya uzadıla bilərdi. Hazırda bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində qanunvericilik iş vaxtının müəyyən olunmasında tərəflərə-işəgötürənə və işçiyə geniş hüquqlar vermişdir. Dövlətin bu sahədə funksiyası isə tamamilə dəyişmişdi. Qanunverici yalnız iş vaxtının, yaxud iş vaxtı normasının maksimum həddini müəyyən edir. Müəssisə və təşkilatlar isə müəyyən olunmuş iş vaxtı norması həddlərində özlərinin konkret işləri üçün müqavilə əsasında iş vaxtını konkret müəyyən edirlər.

İş vaxtı iki vaxt dövrlərindən ibarətdir: birincisi, faktiki işlənmiş vaxtdan, yəni əmək prosesində hər bir işçinin konkret iştirakını müəyyən edən və real sərf olunmuş vaxtdır. Buna müvafiq olaraq əməyin ödənilməsi həyata keçirilir, əlavə məzuniyyətlər verilir. Bu vaxt bütün iş vaxtı, yaxud onun norması ilə üst-üstə düşə bilər, az və yaxud çox ola bilər. İkincisi, qanunlara və digər normativ aktlara müvafiq olaraq iş vaxtına aid edilən digər vaxt dövrü.

İş vaxtının növləri:

Gündəlik normal iş vaxtı. «İş vaxtı norması» dedikdə, işçinin müəyyən dövr ərzində işləməli olduğu vaxtın müddəti başa düşülür. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci, Azərbaycan Respublikası Əmək məəcəlləsinin 89-cu maddəsinin 2-ci hissəsində deyilir ki, «gündəlik iş vaxtının müddəti 8 saatdan artıq ola bilməz». Bu norma iş vaxtının qısaldılmış müddəti müəyyən olunmuş işçilər istisna olunmaqla, əmək müqaviləsi əsasında işləyən bütün işçilər üçün müəyyən edilmişdir.

Gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq ola bilməz.

Bir qayda olaraq, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir. İstəsəlin, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürənin və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti) həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində altıgünlük iş həftəsini müəyyən edə bilər. 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.

Həmçinin onu da qeyd etmək zəruri olarda ki, əvvəllər qüvvədə olan AR ƏQM-in 46-cı maddəsində işçilərin normal iş vaxtının müddəti 41 saatdan çox olmadığı göstərilir. Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müvafiq maddəsinin və Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 47 nömrəli Konvensiyanın Azərbaycan Respublikasında ratifikasiya (təsdiq) edildiyini və əmək qanunvericiliyində bəzi normaların bu konvensiyaya uyğun gəlmədiyini və həmin uyğunsuzluqların aradan qaldırılması zəruriliyini nəzərə alaraq «Azərbaycan Respublikası Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 8 oktyabr tarixli Qanununun birinci bəndinin ikinci abzası ilə AR ƏQM-in 47-ci maddəsində və 49-cu maddəsinin ikinci hissəsində «41» rəqəmi «40» rəqəmi ilə əvəz edilmişdir.

Qısaldılmış iş vaxtı. İş vaxtının müddətinin normalaşdırılmaqla qanunverici işçilərin əmək şəraitini, onların orqanizminin fizioloji xüsusiyyətlərini və əmək fəaliyyətinin xarakterini nəzərə alaraq iş vaxtının qısaldılmış müddətini müəyyən etmişdir. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 91-ci maddəsində bu müddəə konkretləşdirilərək göstərilmişdir ki, «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».

Qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşınadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər və 1-ci, 2-ci dərəcə əlilliyi olan işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaşıyarımadək uşağı olan qadınlar və 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır.

Qısaldılmış iş vaxtı dedikdə-tam iş vaxtına nisbətə qanunvericiliyə və ya kollektiv müqaviləyə əsasən iş vaxtının azaldılması başa düşülür. Əmək qanunvericiliyinin normaları əsasında qısaldılmış iş vaxtı aşağıdakı işçilər üçün müəyyən edilmişdir:

- 1) həddi-buluğa çatmamışlar üçün;
- 2) əmək qabiliyyəti aşağı olan işçilər üçün;
- 3) əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan iş yerlərində çalışan işçilər üçün.

İş vaxtının qısaldılmış müddəti əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün həftədə 36 saatdan çox ola bilməz. Həmin əmək şəraiti zərərli olan peşə və vəzifələrin siyahısı Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilir. Əmək şəraiti zərərli olan işlərin siyahısı və bu işləri yerinə yetirən işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti kollektiv müqavilələrlə, həmin müqavilələr bağlandığı hallarda isə işəgötürmə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasındakı məsləhətləşmələrdən sonra, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin təsdiq etdiyi siyahı nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

Bundan başqa yüksək həssaslıq, həyacan, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerlərində (həkimlərə, müəllimlərə, elektrotexniki qurğularda, cihazlarda və qanunvericiliklə

müəyyən olunmuş digər iş yerlərində işləyənlərə) həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərti ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin iş yerləri üzrə peşələrin, vəzifələrin siyahısı iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilir.

Həmçinin bayramqabağı, istirahət günü qabağı günlərdə və ümumxalq hüzn günü (20 yanvar) qabağı həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq iş gününün müddəti 1 saat qısaldılır (Əmək Məcəlləsi, mad.108).

Natamam iş vaxtı. Əmək məcəlləsinin 94-cü maddəsinin I hissəsinin tələbinə görə «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».

Natamam iş vaxtının müddəti və onun qüvvədə olduğu zamanın-ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. 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.

Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi və ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta münasib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi kollegiyasının 24 noyabr 1993-cü il tarixli 142 sayılı qərarı ilə «Tam olmayan iş vaxtı ilə işləyən uşaqlı qadınların əməyindən istifadə qaydası və şərtləri barədə» Əsasnamə qadınların analıq funksiyasının peşə fəaliyyəti və ictimai həyatda iştirakı ilə daha əlverişli surətdə əlaqələndirilməsini təmin edən ümumi və xüsusi hüquq normaları nəzərdə tutulur.

Uşaqlı qadınlar tam olmayan iş vaxtında işləyirlərsə, bu müddət uşaq müəyyən yaşa çatanadək və yaxud təhsil aldığı dövr üçün müəyyən edilə bilər.

Natamam iş vaxtı rejimi müəyyən edilərkən aşağıdakılar nəzərə alınmalıdır:

1. Həftə ərzində gündəlik iş (növbə) vaxtı müddətinin müəyyən saat azaldılması;
2. Normal iş (növbə) vaxtı müddəti saxlanılmaqla həftə ərzində iş günlərinin sayının azaldılması;
3. Həftə ərzində iş günlərinin sayının azaldılması ilə yanaşı gündəlik iş (növbə) vaxtı müddətinin müəyyən saat azaldılması.

İş vaxtı rejimi və onun uçotu. «İş vaxtı rejimi» dedikdə, iş vaxtı normasının müəyyən təqvim dövrü ərzində bölgüsü başa düşülür.

İş vaxtı rejiminin elementlərinə aşağıdakılar aiddir:

1. Həftəlik iş gününün sayı;
2. İşin başlanma və qurtarma vaxtı;
3. İşdə fasilələrin vaxtı və müddəti;
4. Bir növbədən digər növbəyə keçirilmə;
5. İş vaxtının cəmlənmiş uçotu.

İş vaxtının rejimi qaydaları gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı növbələrin sayı, növbə sənədləri və onların tərkibi, bir növbədən digər növbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uçotu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz olunması (əvəz gün verilməsi) qaydaları, habelə həftəlik iş günlərinin sayı müəssisədaxili intizam qaydaları və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. İş vaxtının rejimi və onu müəyyən edən qaydalar Əmək Məcəlləsi 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. İşçilərin ümumi sayı 50 nəfərədək olan sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət müəssisələrində işçilərin əmək məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş əmək sosial və iqtisadi hüquqlarını məhdudlaşdırmaq şərti ilə işəgötürənin Əmək məcəlləsinin 95-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydadan fərqli olan iş vaxtının rejimi qaydalarını müəyyən edə bilər.

İş vaxtının cəmlənmiş uçotu. İşəgötürən işçinin iş vaxtı müddətində gördüyü işlərin dəqiq uçotunun (qeydiyyatın) üç növü mövcuddur:

1. gündəlik;
2. həftəlik;
3. cəmləşdirilmiş (aylarla, kvartalla).

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

İş vaxtı cəmlənmiş uçotunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə müəssisədə iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir. Hər il dekabr ayının sonunadək növbəti il üçün normal iş vaxtı üzrə istehsalat təqvimini və iş vaxtının normasını müvafiq icra hakimiyyəti orqanı müəyyən edir.

Gecə vaxtı iş. Əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır. Gecə vaxtı saat 22⁰⁰-dən saat 6⁰⁰-dəkdir. AR Nazirlər Kabineti 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. Hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin gecə vaxtı görülən işlərə cəlb edilməsi qadağandır. Əlil işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və tibb Sosial Ekspert Komissiyasının rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər.

İş vaxtı artıq işlər. Ümumi qaydada əsasən işçi və işəgötürən əmək vəzifələrini qanunla müəyyən olunmuş iş vaxtı ərzində yerinə yetirməlidirlər. Lakin bu qaydadan bəzi istisnalar da mövcuddur. Belə ki, qanunvericiliklə müəyyən olunmuş hallarda işçilərin iş vaxtı uzadıla, yaxud onlar üçün normallaşdırılmamış iş günü müəyyən oluna bilər. Azərbaycan Respublikası Əmək

Məcəlləsinin 99-cu maddəsinin 1-ci hissəsinə görə «iş vaxtından artıq iş-ışəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasına müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirməsi sayılır».

İş vaxtından artıq işlərə cəlb olunmasında məqsəd təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının və digər fəvqəladə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə tezkorlanan malların itkisinin qarşısının alınmasıdır. Bu halda əmək məcəlləsinin bütün qaydalarına əməl olunmalıdır.

Əmək şəraiti ağır və zərərli olan sahələrdə bütün iş günü (növbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərin müddəti 2 saatdan çox ola bilməz. İş vaxtından artıq işlərin görülməsinə cəlb olunmuş işçilər üçün işəgötürən «əməyin mühafizəsi»nə uyğun normalar çərçivəsində işçiyə istehsalat və sosial-məişət şəraiti yaratmalı, əməyin təhlükəsizliyini təmin etməlidir.

İş vaxtından artıq işlərə yalnız aşağıdakı hallarda yol verilir:

a) Dövlətin müdafiəsinin təmin olunması üçün, habelə təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının qarşısını almaq və ya onların nəticələrini aradan qaldırmaq üçün yerinə yetirilməsi zəruri olan ən vacib;

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

c) Başlanmış və istehsalın texniki şəraitinə görə iş gününün sonunadək tamamlana bilməyən işlərin dayandırılması avadanlıqların, əmtəələrin qarşısını alınmaz korlanması, 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 yer vermək mümkün olmadıqda.

İşəgötürən işdə olmayan işçinin başqa işçi ilə əvəz olunmasını, habelə yuxarıda göstərilən müstəsna hallarda iş vaxtında artıq işlərə işçilərin cəlb edilməsini doğuran səbəblərin vaxtında aradan qaldırılması üçün bütün zəruri tədbirləri görməyə borcludur. Azərbaycan Respublikası əmək qanunvericiliyi 18 yaşına çatmamış işçilərin, həmçinin hamilə qadınların və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunmasının yolverilməzliyi barədə təsbit etmişdir. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 242-ci maddəsinə müvafiq olaraq, hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunmasına yol verilmir. Bununla yanaşı 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunmasına yalnız onların razılığı ilə yol verilir.

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

İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:

-əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla;

-əməyin işəməuzd ödənilmə sistemində işəməuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslıq) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.

Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir.

SUAL 2. İSTİRAHƏT VAXTININ ANLAYIŞI VƏ NÖVLƏRİ.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsində deyilir ki, «Hər kəsin istirahət hüququ vardır».

Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin, gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir.

Həmçinin, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Məclisinin 1948-ci il dekabrın 10-da qəbul etdiyi «İnsan hüquqlarının ümumi bəyannaməsi»nin 24-cü maddəsinə uyğun olaraq «Hər bir insanın iş gününün səmərəli şəkildə məhdudlaşdırılmış vaxtaşırı məzuniyyətinin ödənilməsi daxil olmaq şərti ilə istirahət və asudə vaxt hüququ var».

«Əmək hüququ üzrə istirahət vaxtı» dedikdə işçinin öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olunduğu və öz mülahizəsinə görə istifadə etdiyi vaxt başa düşülür. Hüquq ədəbiyyatında istirahət vaxtı 2 əlamətlə xarakterizə olunur:

Birincisi, işçi öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən azad olunur (müvəqqəti);

İkincisi, işçi həmin vaxtdan məhz öz mülahizəsinə görə istədiyi kimi istifadə edir.

Əmək qanunvericiliyi istirahət vaxtının aşağıdakı növlərini müəyyən edir:

1. İş günü ərzində olan fasilələr;
2. İş günü arası (növbəarası) fasilələr;
3. Həftəlik istirahət günü;
4. İllik iş günü hesab olunmayan bayram günləri;
5. İş günü hesab olunmayan ümumxalq hüznü günü;
6. Səsvərmə günü;
7. Məzuniyyətlər.

1. İş günü ərzində olan fasilələr. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 103-cü maddəsinin 1-ci və 2-ci hissələrində deyilir ki, «İş günü (növbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir».

Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti müəssisədaxili intizam qaydaları, növbə cədvəlləri və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. Əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla fasilənin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadıqda, işəgötürən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır.

AR ƏM-nin 103-cü maddəsinə əsasən, «Əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla fasilənin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək olmadıqda, işəgötürən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır». Belə ki, istirahət vaxtına anlayış verərkən biz qeyd etdik ki, işçi əmək funksiyasının icra edilməsindən azad olunan vaxtı öz mülahizəsinə (yəni, istəyinə uyğun) əsasən istifadə edir. Belə ki, işçi iş yerindən kənarda da (o cümlədən müəssisənin ərazisindən kənarda) istirahət və nahar etmək üçün verilən fasilələrdən istifadə edə bilər. Bu barədə də, AR ƏM-in 103-cü maddəsinin 5-ci hissəsində öz əksini tapıb. Adı çəkilən maddədə qeyd olunur ki, istirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. Azərbaycan Respublikasının ƏM-in 244-cü maddəsinə əsasən, yaşayırma

çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 (üç) saatda bir verilir. Həmçinin adı çəkilən norma müəyyən edir ki, əgər qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir. Bir çox analar yaş yarımında olan uşağına qulluq etmək üçün onlar üçün nəzərdə tutulmuş məzuniyyətdən istifadə etmirlər. Onlar uşağı yedizdirmək üçün verilən fasilələrdən istifadə etməyə daha çox üstünlük verirlər. Əslində vaxtında bu fasilələr yaş yarımada uşağı olan qadının iş gününü 1 saat qısaldır. Lakin, bir halda ki, bu fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı ilə hesablanır, onda əmək haqqı tam iş vaxtına görə saxlanılır. Yaşyarıma çatmamış uşağı olan qadının arzusu ilə uşağı yedizdirmək üçün verilən fasilələr birləşdirilir (bu fasilələr 7-8 saatlıq iş günü ərzində 2 dəfə verilir) və iş gününün əvvəlinə keçirilə bilər (yəni, yaş yarımına çatmamış uşağına qulluq etmək üçün qadın öz əmək funksiyasının icra etməsinə digərlərinə müqaisədə 1 saat gec başlayır) və ya iş günü nün axırına (onda yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadın əmək funksiyasının icra edilməsindən 1 saat tez azad olunur) və ya bu fasilələr nahar və istirahət üçün verilən fasilələrə birləşdirilir. Bu barədə də Azərbaycan Respublikasının 244-cü maddəsinin 4-cü hissəsində geniş təsbit olunub.

2. İş günü arası (növbəarası) fasilələr. Əmək məcəlləsinin 103-cü maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən işçinin 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.

Ümumiyyətlə, istirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. İstirahət və nahar fasilələrindən işçi öz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə edə bilər.

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

4. Bayram günləri. Qanuvericiliklə müəyyən olunmuş istirahət vaxtının növlərindən biri də bayram günləridir. Qanunvericiliyi isə, bayram günləri iki növü fərqləndirilir: iş günü hesab olunan bayram günləri və iş günü hesab olunmayan bayram günləri. Əmək Məcəlləsinin 105-ci maddəsinin tələbinə əsasən Azərbaycan Respublikasında hər il:

1. Yeni il bayramı (yanvarın 1 və 2-si);
1. Qadınlar günü (martın 8-i);
2. Faşizm üzərində qələbə günü (mayın 9-u);
3. Respublika günü (mayın 28-i);

4. Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü (iyunun 15-i);
5. Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü (iyunun 26-sı);
6. Dövlət müstəqilliyi günü (oktyabrın 18-i);
7. Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı günü (noyabrın 9-u);ⁱ
8. Konstitusiya günü (noyabrın 12-si);
9. Milli Dirçəliş günü (noyabrın 17-si);
10. Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü (dekabrın 31-i);
11. Novruz bayramı - beş gün;
12. Qurban bayramı - iki gün;
13. Ramazan bayramı - iki gün istirahət verilir.

Dövlət müstəqilliyi günü (oktyabrın 18-i), Konstitusiya günü (noyabrın 12-si), Milli Dirçəliş günü (noyabrın 17-si) bayramları iş günü hesab olunan bayram günləridir. Digər bayramlar isə iş günü hesab olunmayan bayram günləridir.

Yuxarıda göstərilmiş günlərdə işə cəlb olunmasına yalnız Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər. Yəni, ƏM-nin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulan müstəsna hallar olduqda bayram günlərində işə cəlb oluna bilər.

Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramının keçiriləcəyi günlər növbəti il üçün dekabr ayının sonunadək müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur. Həftələrarası istirahət günləri və iş günü hesab olunmayan bayram günləri üst-üstə düşərsə, həmin istirahət günü bilavasitə bayram günündən sonrakı iş gününə keçirilir. Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə növbəti iş günü istirahət günü hesab edilir. 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.

5. İş günü hesab olunmayan ümumxalq hüzn günü. Əmək Məcəlləsinin 106-cı maddəsinə uyğun olaraq «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».

6. Səsvermə günü. 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.

Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla (Əmək Məcəlləsinin 91,92,93-cü maddələri), qalan iş yerlərində səsvermə, AR ƏM-in 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. Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə səhəri gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz.

Müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin

günlərdə görülmüş işin müqabilində **ikiqat məbləğdə** əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir.

Ümumxalq hüzn günü Əmək Məcəlləsinin 101-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərin əmək haqqı ikiqat məbləğdə ödənilir.

İllik məzuniyyətlər. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 110-cu maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən «işçilərin vəzifəsindən (peşəsindən), müddətindən asılı olmayaraq Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər».

İşçilərin məzuniyyət hüququ bir başa yaranmır. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 131-ci maddəsinə əsasən «işçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsi bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir».

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

İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün əmək məzuniyyəti işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilə bilər.

Əmək Məcəlləsinin 112-ci maddəsinə əsasən məzuniyyətin növləri aşağıdakılardır:

- a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti;
- b) sosial məzuniyyət;
- s) təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti;
- d) ödənişsiz məzuniyyət.

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

Əmək məzuniyyəti dedikdə- işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan işçinin əməyinin və istehsalın xarakterinə görə normal istirahəti, əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən müvəqqəti ayrılmaqla öz mülahizəsi ilə istifadə etdiyi istirahət vaxtı başa düşülür. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablanır.

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

1. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri. Əsas məzuniyyət- işçinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti aşağıdakı kimi nəzərdə tutulmuş məzuniyyətdir.

İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir. Aşağıdakı işçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:

- ✓ kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə;

✓ məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) *qulluq keçən* dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;

✓ *xüsusi təhsil* müəssisələri istisna olmaqla, *təhsil müəssisəsində* pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə;

✓ *təhsil* müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanaçılarına, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişik xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə;

✓ elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə;

✓ həkimlərə, orta tibb işçilərinə və əczaçılara.

2. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər. Yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır habelə, 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.

Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə görə əlavə məzuniyyət hüququ və ən zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilir.

3. Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətlər. 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.

Əmək stajına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin bir müəssisədə işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik olaraq işlədiyi dövrə əsasən müəyyən edilir. Bu əmək stajına işçinin əmək müqaviləsi üzrə faktik işlədiyi müddətdən başqa, yalnız əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə, Əmək Məcəlləsinin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əmək haqqı saxlanıldığı dövrlər daxil edilir.

4. Uşaq qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlər. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və ya daha çox uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyətlər verilir.

Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların, həmçinin, uşaqların övladlığa götürmüş şəxslərin də həmçinin, yuxarıda göstərdiyimiz kimi əlavə məzuniyyət hüququ da vardır.

Hamiləliyə və doğuşa görə sosial məzuniyyətlər. Hamiləlik dövründə və ya doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

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

- a) Normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü);
- b) Doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);
- c) İki və daha çox uzaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 180 təqvim günü).

Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri

İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı doktoranturada (adyunkturada) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər. 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. İşləməklə yanaşı doktoranturada (adyunkturada) təhsil alan (o cümlədən doktoranturaya (adyunkturaya) daxil olmaq üçün) işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir. Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqla məşğul olan işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə arayışı əsasında 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilə bilər.

İşləməklə yanaşı təhsil alan işçilərə aşağıdakı ödənişli təhsil məzuniyyətləri verilir:

- Müvafiq tədris mövsümü sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək;
- Dövlət imtahanlarını vermək üçün;
- Diplom lahiyəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üçün.

Təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri. 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. Ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinin qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir. 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.

Peşə təhsili müəssisələrində istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir. Ümumtəhsil müəssisələrinin qiyabi qruplarında təhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində imtahanlarını vermək üçün 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

Ödənişsiz məzuniyyətlər. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 20-ci fəslə (128-130-cu maddələr) ödənişsiz məzuniyyətlərə həsr olunmuşdur. Belə ki,

128-ci maddədə deyilir ki, qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmək, təhsil almaq, yaradıcı, elmi işlə məşğul olmaq üçün, habelə, yaşına, fizioloji keyfiyyətlərinə görə işdən ayrılmaq zərurəti olduqda işçinin ödənişsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır:

1. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər;
2. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlər.

İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər.

İşçilərin xahişi ilə bir iş ilində aşağıdakı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlər verilir:

- həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağa bilavasitə qulluq edən digər üzvünə — uşaq dörd yaşına çatanadək;
- arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə — 14 təqvim gününədək;
- 16 yaşınadək uşağı olan qadınlara və ya tək valideynlərə, qəyyumlara, himayədarlara — 14 təqvim gününədək;
- ç) əlillik dərəcəsi və səbəbindən asılı olmayaraq əliliyi olan, o cümlədən sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə — bir təqvim ayınadək;
- müharibədə döyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslərə — 14 təqvim gününədək;
- Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış işçilərə — 14 təqvim gününədək;
- insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan uşaq böyüdən, həmçinin sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşağı olan valideynlərə — 14 təqvim gününədək;
- doktoranturada (adyunkturada), təhsil alan işçilərə — 1 təqvim ayınadək;
- ali təhsil müəssisələrində qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə — 14 təqvim günü, orta ixtisas təhsil müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə — 7 təqvim günü;
- ixtirasının və ya səmərələşdirici təklifinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə — 14 təqvim gününədək;
- ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə — səhiyyə müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək;
- sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaqları olan işçilərə - 14 təqvim gününədək;
- ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə -7 təqvim gününədək.

Beləliklə, bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə (sərəncamda,

qərarda) işçinin adı, atasının adı və soyadı, vəzifəsi, verilən məzuniyyətin növü, müddəti və s. hallar göstərilir. İşəgötürənin məzuniyyətin verilməsi barədə əmr, məzuniyyətin başlanmasına azı 5 gün qalmış verilir və işçi onunla tanış edilir.

Sual 3. DİO əməkdaşlarının iş və istirahət vaxtı.

Polis əməkdaşlarının iş və istirahət vaxtı daxili işlər orqanlarında xidmət keçmə şərtlərindən birini təşkil edir.

Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2001-ci il tarixli qanunu ilə təsdiq olunmuş «Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Orqanlarında xidmət keçmə haqqında» Əsasnamənin 73-cü bəndində göstərilir ki, DİO əməkdaşlarına Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş iş artıq müddətdə, həmçinin gecə vaxtı, istirahət və bayram günlərində xidməti vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə cəlb oluna bilərlər. İş vaxtından artıq olan müddət xidməti vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə görə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənişlər verilir.

Növbəti işdə-gündüz, axşam və gecə növbələri üçün eyni müddətli iş vaxtı müəyyən edilir.

Məzuniyyət məsələlərinə gəldikdə isə DİO əməkdaşları üçün əmək haqqı və digər təminatlar saxlanılmaqla aşağıdakı məzuniyyət növləri müəyyən edilir:

- hər il verilən əsas məzuniyyət;
- qısamüddətli;
- xəstəliyə görə;
- tətilə çıxmaqla əlaqədar (müdavimlər üçün);
- Azərbaycan Respublikası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təhsil müəssisələrini bitirməklə əlaqədar;
- əlavə (xidmət işlərinə, xüsusi şəraitdə vəzifələrin icrasına, əlahiddə xidmətə görə) məzuniyyət.

DİO əməkdaşlarının Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi ilə nəzərdə tutulmuş digər məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır. Əsas məzuniyyət DİO əməkdaşlarına 30 təqvim günü müddətində verilir.

Əsas məzuniyyət təqvim ili ərzində verilir.

Ümumi müddəti 40 təqvim günü və daha çox olan əsas və əlavə məzuniyyət götürmək hüququ olan DİO əməkdaşlarına 14 günə qədər qısamüddətli məzuniyyət verilə bilər və bu məzuniyyət əsas məzuniyyətin müddətinə daxil edilmir.

Xəstəliyə görə məzuniyyət DİO əməkdaşlarına Azərbaycan Respublikasının DİN-in tibbi-həkim komissiyasının rəyi əsasında verilir.

Xəstəliyə görə məzuniyyətin müddəti xəstəlikdən asılı olaraq müəyyən edilir. Tibb müəssisələrində stasionar müalicədə olmayan əməkdaş üçün xəstəliyə görə fasiləsiz məzuniyyətdə olma vaxtı (qüvvədə olan qanunvericiliklə müalicə olunma daha uzun müddət nəzərdə tutulduğu hallar istisna olunmaqla) altı aydan artıq olmamalıdır. Bu müddət müalicə müəssisəsinin rəyi əsasında məzuniyyəti vermək hüququ olan rəisin qərarı ilə uzadıla bilər. Xəstəliyə və müalicəyə görə fasiləsiz məzuniyyət üçün müəyyən edilən müddət qurtardıqdan sonra daxili işlər orqanları əməkdaşları xidmətə yararlılığın yoxlanılması məqsədi ilə tibbi-həkim komissiyasının müayinəsindən keçməlidirlər.

Xidmətit vəzifələrinin icrası zamanı alınmış yaralanma, kontuziya, yaxud şikəstliklə əlaqədar daxili işlər orqanları əməkdaşlarının müalicədə olma müddəti məhdudlaşdırılır.

Yuxarıda göstərilən əməkdaşlar müalicə başa çatdıqdan və ya müalicənin mümkünsüzlüyü müəyyən olunduqdan sonra tibbi müayinəyə göndərilir. Xəstəliyə görə məzuniyyət əsas məzuniyyətə hesablanmır.

Daxili İşlər Orqanlarının əməkdaşları xidmətdən xaric edildikdə onlara xəstəliyə görə məzuniyyət verilmir.

Azərbaycan Respublikası DİN-in təhsil müəssisələrinin müdavimlərinə aşağıdakı məzuniyyət verilir:

- Qış tətili ilə əlaqədar 14 təqvim günü müddətində;
- Yay tətili ilə əlaqədar 30 təqvim günü müddətində.

Azərbaycan Respublikası DİN-in təhsil müəssisələrinin müdavimlərinə aşağıdakı məzuniyyət verilir:

- qış tətili ilə əlaqədar 14 təqvim günü müddətində;
- yay tətili ilə əlaqədar 30 təqvim günü müddətində.

Azərbaycan Respublikası DİN-in təhsil müəssisələrini bitirən məzunlara 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir. Digər ali və orta ixtisas təhsilli müəssisələrini bitirdikdən sonra daxili işlər orqanlarında xidmətə qəbul edilən məzunlara verilən məzuniyyət cari ilin növbəti illik məzuniyyətinə hesablanır.

Təhsil müəssisələrini bitirməklə əlaqədar verilən məzuniyyət məzunların xidmətkeçmə yerlərinə göndərilmələrinə qədər istifadə olunmalıdır.

Məzuniyyət keçmə yerlərinə getmə və qayıtma vaxtı daxili işlər orqanları əməkdaşlarına verilən əsas, qısamüddətli və xəstəliyə görə, Azərbaycan Respublikası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təhsil müəssisələrini bitirməklə əlaqədar məzuniyyətlərin müddətinə əlavə edilir və ödənilir.

DİO-da xidmətinə görə ödənişli əlavə illik məzuniyyət aşağıdakı hallarda verilir:

- 10 ildən 15 ilədək xidmət keçməyə görə 5 təqvim günü;
- 15 ildən 20 ilədək xidmət keçməyə görə 10 təqvim günü;
- 20 il və daha çox xidmət keçməyə görə 15 təqvim günü.

Xüsusi şəraitdə xidmətə görə əlavə illik məzuniyyətin müddəti Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilir.

Əlahiddə xidmətə görə əlavə illik məzuniyyət-xidməti, yüksək fiziki və əsəbi gərginliklə bağlı olan daxili işlər orqanları əməkdaşlarının peşəkar iş qabiliyyətinin bərpa edilməsi üçün 10 təqvim günü müddətində verilir.

Əlahiddə xidmətə görə əlavə illik məzuniyyətin verilmə qaydası və şərtləri Azərbaycan Respublikasının müvafiq icra hakimiyyəti orqanı müəyyən edilir.

Əlavə məzuniyyətlər cəmləşdirilərək əsas məzuniyyətlə eyni vaxtda və ya daxili işlər orqanları əməkdaşlarının arzusu ilə müəyyən edildiyi vaxtlarda verilə bilər.

Məzuniyyətlərdən istifadə etmədən daxili işlər orqanlarından xaric edilən əməkdaşlara məzuniyyət əvəzinə pul ödənişi verilməsi halları istisna olmaqla, xidmətdə olan əməkdaşlara məzuniyyətlərin əvəzinə pul ödənişlərinin verilməsi qadağandır.

DİO əməkdaşlarına məzuniyyət keçirmə və geriye qayıtma üçün yol haqqı aşağıdakı məzuniyyətlər verilərkən ödənilir;

- əsas xəstəliyə görə (ildə bir dəfə);

-tətilə çıxmaqla əlaqədar (ildə bir dəfə);

-Azərbaycan Respublikası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının təhsil müəssisələrini bitirməklə əlaqədar.

Daxili işlər Orqanları əməkdaşlarının ailə üzvlərindən birinə əsas məzuniyyəti keçirmə yerinə getmə və geri qayıtma üçün iki ildə bir dəfə yol haqqı ödənilir.

Beləliklə, onu da qeyd etmək lazımdır ki, DİO-da xidmətə qəbul edilən il əsas məzuniyyətin müddəti xidmətə qəbul olunduğu gündən başlayaraq xidmətin hər tam ayına məzuniyyətin 12 hissəsindən biri düşmək hesabı ilə verilir. Bu zaman 15 təqvim günü ilə daha çox müddətə məzuniyyət almaq hüququ olan daxili işlər orqanı əməkdaşlarına məzuniyyəti keçmə yerinə getmə və geri qayıtma üçün yol haqqı ödənilir və yol getmə vaxtı məzuniyyətin müddətinə əlavə edilir.

Xaric edilmə yerində istifadə olunmayan əsas məzuniyyətə görə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilən qaydada pul ödənişi verilir.

NƏTİCƏ

Beləliklə, iş vaxtı hər şeydən əvvəl ölçüsüdür, əməyin mövcud formasıdır, iş vaxtı həmçinin əmtə dəyərinin kəmiyyət ölçüsüdür. Bir əmtənin istehsalı üçün nə qədər çox ictimai zəruri vaxt lazım gəlsə, onun dəyəri bir o qədər yüksək olur. İş vaxtı əməyin dövlət tərəfindən qanunvericilik yolu ilə müəyyən edilmiş icbari ölçüsüdür.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsində vətəndaşlara verilən hüquqlardan biri də istirahət hüququdur.

İstirahət vaxtının hüquqi cəhətdən edilməsinin məzmunu və əhəmiyyəti iş vaxtının qanunla müəyyənləşdirilmiş müddətini məhdudlaşdırmaqdan ibarətdir.

Daxili İşlər Orqanları əməkdaşlarının xidmət keçmə şərtlərindən bəhs edərkən əsasnamədə göstərilmiş müəyyən şərtləri əmək məcəlləsində oxşarlığını qeyd etdik. Lakin, onu bilmək vacibdir ki, DİO əməkdaşlarının əməklə əlaqədar fəaliyyətini nizama salan digər normalar Əsasnamədə göstərilmişə, həmin halda əmək qanunvericiliyə istina olmalıdır.
