

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI DAXİLİ İŞLƏR NAZİRLİYİ**

**POLİS AKADEMİYASI**

**KAFEDRA: «MÜLKİ HÜQUQ»**

**«ƏMƏK HÜQUQU» fənni üzrə**

## **M Ü H A Z İ R Ə**

***MÖVZU № 8 . «Əmək intizamı»***

***TƏRTİB ETDİLƏR:*** «Mülki hüquq» kafedrasının rəisi, polis polkovnik-leytenantı, h.ü.f.d., dosent

**Nəbi Əsgərov**

Vaxt – 4 saat

Mühazirə -2 saat

Seminar – 2 saat

Mühazirə kafedranın iclasında müzakirə edilib və bəyənilib.

Protokol № . «\_\_» \_\_\_\_\_ 2019-cu il.

**BAKI – 2019**

**MÖVZU № 8 . «Əmək intizamı»****PLAN:****Giriş:**

1. Əmək intizamının anlayışı, məzmunu, əhəmiyyəti və möhkəmləndirilməsi metodları.
2. İntizam xətası və intizam tənbehi.
3. DİO-da xidmət intizamı.

**Nəticə:****Ə D Ə B İ Y Y A T**

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı, 1995. mad.109.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, 1999. mad.182-190.
3. «Polis haqqında» Azərbaycan Respublikasının 28 oktyabr 1999-cu il tarixli Qanunu. Mad: 31.33,34.
4. «Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında xidmətkeçmə haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə» Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2001-ci il tarixli Qanunu.
5. Azərbaycan Respublikasının «Fəxri adları haqqında» 22 say 1998-ci il tarixli AR Prezidentinin Fərmanı.
6. «Azərbaycan Respublikası DİN-in Əsasnaməsinin və strukturunun təsdiq edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 30 iyun 2001-ci il tarixli Fərmanının 5.3.16-cı bəndi.
7. «Fəxri adlara görə aylıq təqaüdün verilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 4 iyul 2005-ci il tarixli 878 sayılı Sərəncamının 1-ci bəndi.
8. «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsinin təsdiq edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 18 yanvar 2002-ci il tarixli 9 sayılı qərarı.

9. Azərbaycan Respublikası DİN-in 6 fevral 1998-ci il tarixli 40 sayılı əmri ilə təsdiq olunmuş «Daxili İşlər Nazirliyində «Əla xidmətinə görə» döş nişanı haqqında Əsasnamə».

10. Azərbaycan Respublikası DİN-in 16 iyun 2009-cü il tarixli 330 Nəli əmri ilə təsdiq olunmuş «Azərbaycan Respublikası daxili işlər orqanlarının intizam Nizamnaməsi».

11. Azərbaycan Respublikası DİN-in 13 may 2006-cı il tarixli 223 sayılı «Beynəlxalq əməkdaşlığa görə» və «Əməkdaşlığa görə» döş nişanlarının təsis edilməsi haqqında əmri.

12. İbrahim İsmayılov, Məmmədخان Rəsulov, Alış Qasımov. Əmək hüququ. Dərslik. Bakı, 1996.

13. Uçebnik. Trudovoe pravo. Pod.red. L.A.Sırovatskaə. M., 1997.

14. Uçebnik. Trudovoe pravo Rossii. Pod.red.prof. M.V.Molodçova, S.Ö.Tolovina. M.,2003.

15. Uçebnik. Trudovoe pravo. Pod.red.prof. M.V.Smirnova. M.,2006.

Müasir dövrdə Azərbaycan Respublikasında iqtisadi formasıyanın dəyişməsi, azad sahibkarlıq cəmiyyətinə keçid əmək intizamının məzmununu əsaslı surətdə dəyişdirir. Əmək prosesinin iştirakçılara idealoci təsir aradan qaldırılır.

Mövzunun birinci sualında əmək intizamının anlayışından, əhəmiyyətindən, müəssisədaxili intizam qaydasından və onların məzmununu, əmək və icra intizamının intizam nizamnamələri ilə tənzimlənməsindən, əmək intizamının təmin olunması üsullarından bəhs olunmuşdur.

İkinci sualda əmək və icra intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyəti və onun növləri: intizam xətasının anlayışı, intizam tənbehinin verilməsi şərtləri, intizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi və s. əks olunmuşdur.

Üçüncü sualda isə DİO-da xidməti əmək münasibətlərindən bəhs olunur.

### **Sual 1. Əmək intizamının anlayışı, məzmunu, əhəmiyyəti və möhkəmləndirilməsi metodları.**

Əmək intizamı – hər bir ictimai əmək növü üçün zəruri olan qaydadır. Başqa sözlə desək, əmək intizamını hər bir ümumi işin, hər bir birgə əməyin ən zəruri

şərtlərindən biridir. Birgə əmək işçilərlə işəgötürənlərin ümumi qəbul olunmuş intizama tabe olmalarını tələb edir.

Əmək intizamının mahiyyəti ondan ibarətdir ki, əmək qanunvericiliyinə əsasən işəgötürən işçidən əmək müqaviləsində şərtləndirilmiş əmək funksiyasının icrasını tələb edə bilər, işçi isə həmin vəzifəni icra etməlidir.

Əmək intizamı müxtəlif elm sahələrinin öyrənilmə predmetidir. Məsələn, sosiologiya, iqtisadiyyat və s. Bununla yanaşı «əmək intizamı» anlayışını hüquq elmi də öyrənir. Hüquq ədəbiyyatlarında və əmək qanunvericiliyində «əmək intizamı» anlayışı həm **obyektiv**, həm də **subyektiv** mənalarda işlədilir.

**Obyektiv mənada** əmək intizamı dedikdə, müəssisədə nizam-intizam qaydalarının qorunmasını (saxlanılmasını) müəyyən edən hüquq normalarının toplusu başa düşülür.

**Subyektiv mənada** əmək intizamı dedikdə isə, bağlanmış əmək müqaviləsinə müvafiq olaraq işçilərin öz vəzifələrinin icrasına əməl etmələrinin müəyyən həddi başa düşülür.

Hüquqi kateqoriya kimi əmək intizamı əmək hüququnda dörd aspektdə öyrənilir:

1. **Əmək hüququnun əsas prinsiplərindən biri kimi.** Əmək intizamına əməl edilməsini təmin etmək işəgötürənin vəzifəsidir.

2. **Əmək hüquq münasibətinin elementi kimi.** Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 10-cu maddəsinə əsasən işçinin əsas vəzifələrindən biri də əmək intizamına və müəssədaxili əmək intizamına əməl etməkdir. İşəgötürənin isə həmin Məcəllənin 12-ci maddəsində, əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan öhdəliklərə əməl etməyə, Əmək Məcəlləsinin və əmək qanunvericiliyinə aid digər hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirməyə, habelə kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etməyə borclu olduğu nəzərdə tutulmuşdur. Həm işçinin, həm də işəgötürənin bu kimi vəzifələri əmək müqaviləsinin məzmununa qarşılıqlı öhdəlik kimi daxil edilir.

3. **Əmək hüququnun institutlarından biri kimi.** Əmək intizamı institutu işəgötürənlə işçilərin hüquq və vəzifələrini, nümunəvi əməyə görə həvəsləndirmə tədbirlərini, əmək intizamının pozulmasına görə intizam məsuliyyətini müəyyən edən və s. normalar toplusundan ibarətdir.

4. **Faktiki davranış kimi.** Əmək intizamı faktiki davranış kimi istehsalatda hamı tərəfindən ona əməl edilməsinin fərziyyəsinə nəzərdə tutur. Əmək intizamına əməl olunma səviyyəsi o zaman yüksək ola bilər ki, hamı ona əməl etmiş olsun.

Əmək hüququnda «əmək intizamı» anlayışı ilə yanaşı «texnologici intizam», «istehsalat intizamı» anlayışı da işlədilir.

**Texnologici intizam** əmək intizamının bir hissəsini təşkil edir və istehsalatda texniki qaydalara əməl olunması ilə əlaqədardır. Texnologici intizama əməl etməmək intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına əsas verir.

**İstehsalat intizamı** dedikdə, istehsalatda qayda-qanunun mövcud olması başa düşülür. Öz məzmununa görə istehsalat intizamı əmək intizamını əhatə edir və onun həddlərindən kənara çıxır. İstehsalat intizamı müəssisənin dəqiq və səmərəli işləməsini, işçilərin iş alətləri ilə, materiallarla təmin olunmasına kömək edir. İşçilərin istehsalat intizamına əməl olunmasına bütövlükdə yox, yalnız onun bir hissəsinə, yəni onların əmək vəzifələrinin icrasına aid olan hissəyə nisbətə məsuliyyət daşıyırlar. İşəgötürən isə istehsalat intizamının təmin olunmasına görə tam həcmdə məsuliyyət daşıyır.

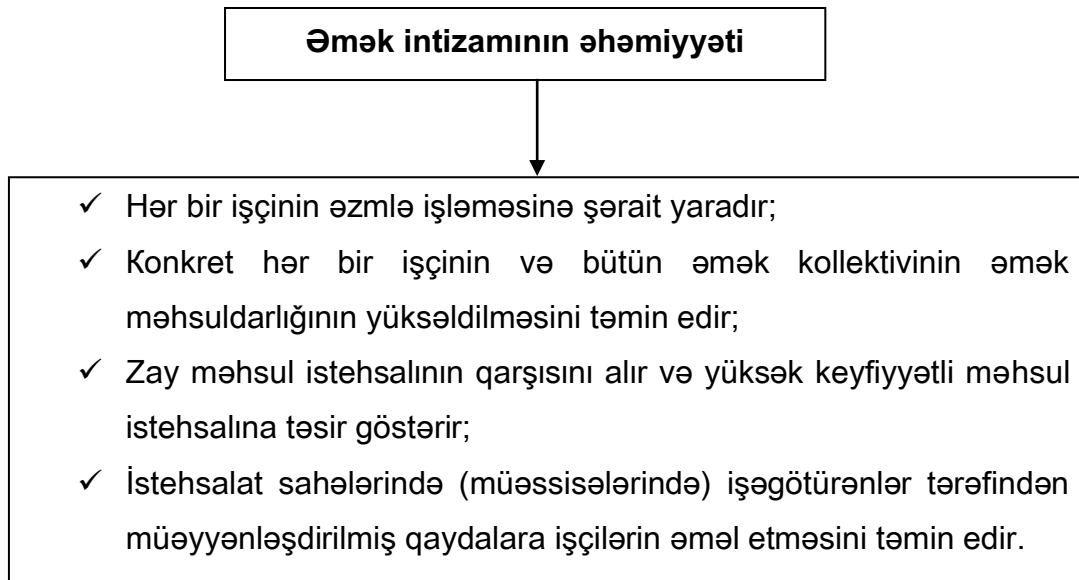
Bundan əlavə 1 fevral 1999-cu il tarixli Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin VII bölməsinə «icra intizamı» termini daxil edilmişdir. Lakin, icra intizamı əmək intizamının bir həlqəsini təşkil etsədə onun leqal anlayışı qanunvericilikdə öz əksini tapmamışdır. Buna görə də hesab edirik ki, ona aşağıdakı kimi tərif vermək olar:

**İcra intizamı dedikdə, konkret hər-hansı bir işin tapşırığının, vəzifənin müəyyən müddətdə, müəyyən işçi tərəfindən icra olunması başa düşülür.**

Beləliklə, əmək intizamı dedikdə, konkret müəssisədə istehsalat prosesi iştirakçılarının qarşılıqlı münasibətlər qaydası başa düşülür ki, bu da işəgötürənin

əmək hüquq normalarına əsaslanan və əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulan səlahiyyəti ilə təmin edilir.

**Əmək intizamının əhəmiyyəti** birgə əməkdə, əmək məhsuldarlığının artırılmasında, istehsalatda nizam-intizam yaradılmasında çox böyükdür.



Əmək intizamının möhkəmləndirmə metodu iki növə bölünür: **inandırma** və **məcburetmə**.

**İnandırma metodu** (üsulu) əmək intizamını möhkəmləndirən vasitələrdən biridir. İnandırma metodu işçiləri öz işinə əsl təsərrüfatçılıq münasibəti bəsləməyə psixoloji cəhətdən ruhlandırır, onlarda işin nəticələrinə böyük inam yaradır. İnandırma metodunun realizəsinin hüquqi forması əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş həvəsləndirmə tədbirlərinin tətbiqidir.

Məcburetmə metodu (üsulu) subyekt müəyyən hərəkətə vadar etməyi (müəyyən vəzifəni icra etməyi) təmin edən metoddur. Bu metodun tətbiqi tərbiyəvi məqsəd güdməli, əsaslandırılmış olmalı, pozuntuya yol verən subyektin xarakterindən, şəxsiyyətindən, əxlaqına və hüquq pozuntusunun tətbiqindən asılı olmalıdır. Məcburetmə metodunun realizə forması tətbiq olunan intizam tənbehləridir.

**Müəssisədaxili intizam qaydaları.** Müəssisə müstəqil təsərrüfat subyekt kimi iqtisadiyyatın əsas tərkib hissəsidir. Müəssisə məhsul istehsalını həyata

keçirir, işlər yerinə yetirir və xidmətlər göstərir. Bu vəzifələrin realizəsini müstəqil sosial qruplar olan **əmək kollektivləri** həyata keçirir. Bu prosesdə əmək kollektivinin hər bir üzvü əmək hüquq nomaları ilə tənzimlənən münasibətə daxil olurlar. Həmin münasibətlərin məcmusu daxili intizam qaydalarının yaranmasına təsir göstərir. Bu intizam qaydaları konkret müəssisə həddləri daxilində qüvvədə olur.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 182-ci maddəsinin I hissəsində müəyyən olunmuşdur ki, müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədilə müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər.

Müəssisədaxili intizam qaydaların tənzim edən normativ aktlar iki qrupa ayrılır:

1. **Ümumi əhəmiyyətli normalar:** Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi; Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin qəbul etdiyi qanunlar; Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və sərəncamları; Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarları.

2. **Təsərrüfatın, konkret müəssisənin ayrı-ayrı xüsusiyyətlərini nəzərə alan normativ aktlar:** ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları üçün qüvvədə olan intizam haqqında nizamnamələr və qaydalar, müəssisənin təsisçilərinin yığılmağında təsdiq olunmuş, həmçinin müəssisənin və ya digər idarəetmə orqanlarının rəhbərləri tərəfindən qəbul olunmuş lokal normalar, müəssisənin nizamnaməsi.

Müəssisədaxili intizam qaydaları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə, 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.

Müəssisədaxili intizam qaydaları müəssisənin bütün üzvlərinə şamil olunur.



Müəssisədaxili intizam qaydalarına, bir qayda olaraq aşağıdakılar daxil edilir:

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

Müəyyən müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən müəssisədaxili intizam qaydalarında yuxarıda göstərilən 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 göstərməlidir. ( Əmək Məcəlləsinin 183-cü maddəsi).

Bir sıra kateqoriyalı işçilərin əmək fəaliyyəti **intizam nizamnamələri** ilə tənzim olunur. İntizam nizamnamələri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həmkarlar ittifaqı təşkilatının iştirakı ilə Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti tərəfindən qəbul edilir. Buna misal olaraq «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində İntizam Nizamnaməsinin təsdiq edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 18 yanvar 2002-ci il tarixli 9 sayılı qərarını göstərmək olar. Bu Nizamnamənin müddəaları uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə birbaşa bağlı olan aşağıdakı Mülki Aviasiya işçilərinə şamil edilir:

- uçuş heyətinə;
- təyyarə bələdçilərinə;

- hava hərəkətinin idarə edilməsi üzrə mütəxəssislərə;
- rəhbərlərə, mütəxəssislərə və texniki icraçılara;
- sərnişin, baqac və yük daşımalarının təşkilini həyata keçirən işçilərə;
- aviasiya təhlükəsizliyini təmin edən işçilərə;
- aviasiya yanacaq-sürtkü materiallarının kənyfiyyətinə və hava gəmilərinin yanacaqda doldurulmasına nəzarəti təmin edən işçilərə.

Həmin Nizamnamənin müddəaları şamil edilməyən işçilərin intizam müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzimlənir. Bu Nizamnamənin müddəaları şamil edilən Mülki Aviasiya işçiləri Nizamnaməni bilməli və onun tələblərini dəqiq yerinə yetirməlidirlər.

Nizamnamədə Mülki aviasiya işçilərinin əməyinin səciyyəvi xüsusiyyətlərin əks etdirən mükafatlandırma (məs, Azərbaycan Respublikası Mülki Aviasiyasının Fəxri fərmanı, «Mülki Aviasiya əlaçısı» döş nişanı ilə təltif etmə və s.) və intizam tənbehləri də (məs, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada uçuş işi və hava hərəkətinin idarə edilməsindən, habelə uçuşların təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ilə bağlı digər işlərin yerinə yetirilməsindən azad edilmə və bir il müddətinə qədər başqa işə keçirilmə və s.) nəzərdə tutulmuşdur.

Yuxarıda adı çəkilən «Hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrindən» əlavə aşağıdakı müəssisələrdə də əmək müqaviləsi tərəflərinin məsuliyyətin artırmaq məqsədi ilə əmək münasibətləri intizam nizamnamələri ilə tənzim edilir:

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

Yuxarıda sadalanan müəssisələrin İntizam Nizamnamələrində yalnız Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin «Əmək və icra intizamı» bölməsi ilə (VII bölmə) müəyyən edilmiş normalardan fərqli müddəalar nəzərdə tutula bilər. İntizam Nizamnamələri mövcud olan müəssisələrdə digər əmək münasibətləri isə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir.

### **Mükafatlandırma tədbirləri və onların tətbiqi qaydaları.**

Mükafatlandırma–əməkdə yüksək kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə görə işçilərə və işəgötürənlərə verilən əlavə haqqdır. Mükafatlandırma işçi və işəgötürənləri istehsalat tapşırıqlarını yerinə yetirməyə, istehsalatın səmərəliliyinin və rentabelliyyətinin yüksəldilməsinə, məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına və ehtiyatların qənaətinə həvəsləndirir.

Mükafatlandırma tədbirlərinin tətbiqinin əsası işçilərin öz əmək vəzifələrini vicdanla yerinə yetirməsidir. Vicdanlılıq o deməkdir ki, işçi öz əmək vəzifələrini müəssisədaxili intizam qaydalarına, əmək qanunvericiliyinə, əməyin mühafizəsi qaydalarına, standartlarına və normalarına, vəzifə təlimatlarına və əmək funksiyasına uyğun olaraq layiqincə icra edirlər. Həmin işçilər bir növ «**əməkdə nümunə**» göstərirlər.

«Əməkdə nümunə» - əmək məhsuldarlığını artırmaq, məhsulun keyfiyyətini yaxşılaşdırmaq, uzun müddət və qüsursuz işləmək, işdə yenilik və başqa xüsusiyyətlər əldə etməkdir. Əməkdə nümunənin qiymətləndirilməsi intizam nizamnamələri, vəzifə təlimatları və digər normativ aktlarla nizama salınır.

**Əməkdə nümunənin subyektivi işçidir.**

Əməkdə nümunənin **subyektiv tərəfi** işçinin öz əmək vəzifələrinin icrasına münasibətini müəyyən edir. Əməkdə nümunənin subyektiv tərəfi işçinin öz əmək vəzifələrinin icasına münasibətini müəyyən edir. Əməkdə nümunənin subyektiv tərəfi işçinin şüurlu şəkildə əmək vəzifələrinin yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsinə çalışdığını bildirir.

Əməkdə nümunənin **obyektivi** işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin vaxtında yerinə yetirilməsidir. Əməkdə nümunənin **bilavasitə obyektivi** – əmək hüquq münasibətləri, **ümumi obyektivi** – müəssisədaxili intizam qaydalarıdır.

Əməkdə nümunənin **obyektiv tərəfi** işçinin əmək fəaliyyətini və onun nəticələrini əks etdirir.

Beləliklə, əməkdə nümunənin yuxarıda sadalanan dörd tərkib elementinin məcmu halında mövcudluğu mükafatlandırma hüquq münasibətlərinin yaranması üçün əsasdır.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 185-ci maddəsinə müvafiq olaraq, əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işəgötürən tərəfindən:

- pul və ya qiymətli əşyalar hədiyyə edilməklə;
- əlavə məzuniyyət verilməklə;
- əmək haqqına fərdi əlavə edilməklə;
- daha yüksək məbləğdə fərdi sığorta edilməklə;
- sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə;
- müəyyən edilmiş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırmaqla və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırıla bilər.

Göründüyü kimi Əmək Məcəlləsinin 185-ci maddəsində nəzərdə tutulan mükafatlandırılmaların sayı qəti deyildir. Belə ki, həmin normada işəgötürən tərəfindən işçi «digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırıla bilər» dedikdə, təşəkkür elan edilməsi, Fəxri fərmanla təltif edilmə, döş nişanı ilə təltif edilmə, Şərəf kitabına və Şərəf lövhəsinə daxil edilmə və s. nəzərdə tutulur.

Ümumi qaydaya görə mükafatlandırma tədbirlərinin tətbiqi işəgötürənə məxsusdur. Mükafatlandırma tədbirləri işəgötürənin əmri ilə elan olunur və işçinin əmək kitabçasına yazılır. Eyni vaxtda bir neçə mükafatlandırma tədbirlərinin tətbiqinə yol verilməməsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuşdur.

Jəmiyyət və dövlət qarşısında xüsusi əmək töhfəsinə görə işçilər dövlət təltifinə görə işçilər dövlət təltifinə təqdim olunmaqla da mükafatlandırıla bilər. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 109-cu maddəsinə əsasən, dövlət təltifləri ilə təltif etmə səlahiyyəti Azərbaycan dövlətinin başçısı, Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə məxsusdur. Azərbaycan Respublikası prezidentinin

22 may 1998-ci il tarixli 706 sayılı fərmanına əsasən Azərbaycan Respublikasında dövlət təltifi ilə əlaqədar mədəniyyət, ədəbiyyat, elm, təhsil və səhiyyə sahələrində aşağıdakı **fəxri adlar** təsis edilmişdir:

- xalq yazıçısı;
- xalq şairi;
- xalq artisti;
- xalq rəssamı;
- əməkdar elm xadimi;
- əməkdar incəsənət xadimi;
- əməkdar artist;
- əməkdar rəsam;
- əməkdar mədəniyyət işçisi;
- əməkdar müəllim;
- əməkdar həkim;
- əməkdar hüquqşünas.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 22 may 1998-ci il tarixli 706 sayılı Fərmanı ilə «Azərbaycan Respublikasının fəxri adları haqqında» Əsasnaməsi təqdim olunmuşdur. Bu əsasnamə Azərbaycan Respublikasının fəxri adlarının verilməsi və təqdim olunması qaydalarını tənzimləyir. Məsələn, «Əməkdar müəllim» fəxri adı təhsil sahəsində xüsusi xidmətlərinə görə ümumtəhsil, internat, orta-ixtisas məktəblərinin müəllimlərinə və tərbiyəçilərinə, məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin müdirlərinə və tərbiyəçilərinə, uşaq evlərinin tərbiyəçilərinə və xalq təhsili sisteminin digər işçilərinə bu sahədə azı 20 il işlədikdə verilir.

Azərbaycan Respublikasının digər dövlət mükafatlarına həmçinin «Şöhrət» ordeni ilə, «İgidliyə» görə medalı və s. ilə təltif etmələri aid etmək olar.

Azərbaycan Respublikasının fəxri adını almış şəxs fəxri addan yalnız aşağıdakı həllərdə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı ilə məhrum edilə bilər:

a) fəxri ad almış şəxs ağır cinayət üstündə məhkum olunduqda – qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əsaslar və qaydalar üzrə məhkəmənin təqdimatına əsasən;

b) fəxri ad almış şəxs onu ləkələyən xata törətdikdə – fəxri adın verilməsi haqqında təqdimat vermək hüququ olan orqanın təqdimatına əsasən.

## Sual 2. İntizam xətası və intizam tənbehi.

İntizam xətası – işçinin özünün əmək vəzifələrini ictimai zərərli hüquqazidd və təqsirli icra etməməsi və ya lazımı şəkildə icra etməməsidir. Əmək prosesində işçilərin hər cür hərəkətləri, yaxud hərəkətsizliyi əmək intizamının pozulması sayıla bilməz. Belə ki, işçi onun üzərinə düşən əmək öhdəliklərini onun təqsiri olmadan yerinə yetirə bilməzsə, onda bu hal əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Məsələn, işçi üçün normal iş şəraitinin yaradılmaması üzündən işçinin ona həvalə olunmuş işləri layiqincə yerinə yetirməməsi əmək intizamsızlığı sayılmamalıdır.

Hər bir hüquq pozuntusunda olduğu kimi intizam xətası da müəyyən tərkib əlamətlərinə malikdir: **subyekt, subyektiv tərəf, obyekt, obyektiv tərəf.**

İntizam xətasının **subyekt** əmək intizamını pozan işçidir. İntizam xətasının **xüsusi subyektinə** isə dövlət qulluğunda xidmət edən və idarəetmə funksiyalarını həyata keçirən işçilər aid edilir. Məsələn, prokurorlar və onların müavinləri və s.

İntizam xətasının **subyektiv tərəfini** əmək intizamını pozmuş işçinin öz hüquqazidd davranışına psixi münasibəti təşkil edir. İşçinin hüquqazidd davranışının intizam xətası olduğunu, onun bu əməldə **təqsirliyi** işəgötürən tərəfindən müəyyən olunmalıdır. Təqsir qəsdin həm düzünə və yanakı formasında, həm də ehtiyatsızlıq formasında ifadə oluna bilər.

İntizam xətasının **obyekt** konkret müəssisənin müəssisədaxili intizam qaydalarıdır. İntizam xətasının **bilavasitə obyekt** isə müəssisədaxili intizam

qaydalarının ayrı-ayrı elementləri təşkil edir. Məsələn, əmək kollektivi üzvlərinin həyatının və sağlamlığının mühafizəsi, əmlakın saxlanması təmin edilməsi və s.

İntizam xətasının **subyektiv tərəfini** hüquqazidd əməl və ziyanlı nəticə və onlar arasındakı səbəbli əlaqə təşkil edir.

İntizam xətasına onu digər hüquq pozuntularından fərqləndirən və bu anlayışın məzmununu əks etdirən bir sıra əlamətlər xasdır.

**Birincisi**, intizam xətası ictimai təhlükəli əməl deyildir, çünki yalnız cinayət, yəni Azərbaycan Respublikasının Jinayət Məcəlləsi ilə qadağan olunmuş əməl ictimai təhlükəli əməldir. İntizam xətası konkret müəssisədaxili intizam qaydalarının pozulması ilə əlaqədar işəgötürənə bu və yaxud digər zərər vurulmuş pozuntudan ibarətdir.

**İkincisi**, intizam xətası yalnız həmin işəgötürənlə əmək hüquq münasibətlərində olan işçilər tərəfindən törədilə bilər. Əmək vəzifələrinin pozulmasının intizam xətası hesab olunması üçün işçi əmək hüquq qabiliyyətinə və delikt qabiliyyətinə, yəni törətdiyi hüquq pozuntusuna görə şəxsi məsuliyyət daşımaq qabiliyyətinə malik olmalıdır.

**Üçüncüsü**, intizam xətası işçi tərəfindən əmək müqaviləsi ilə müəssisədaxili intizam qaydalarını tənzimləyən normativ aktlarla və əmək hüququnun digər normaları ilə nəzərdə tutulan əmək vəzifələrini hüquqazidd olaraq təqsirli şəkildə icra etməməsində, yaxud lazımi qaydada icra etməməsində ifadə olunur. Hüquq ədəbiyyatlarında qeyd olunduğu kimi, davranışın hüquqazidd əməl olması təkəcə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsilə bağlı deyildir. İşçinin hüquqazidd davranışına misal olaraq işə gecikmələri, işə sərxoş vəziyyətdə gəlməni, əmək normalarının yerinə yetirilməməsini, keyfiyyətsiz məhsulun hazırlanmasını, qanunsuz tətildə iştirak etməsini və s. göstərmək olar.

**Dördüncüsü**, intizam xətasına görə məsuliyyətə cəlb etmə, bir qayda olaraq, həmin təşkilatın işəgötürəni qarşısında, yaxud yuxarı orqan qarşısında yaranır. Bu zaman intizam xətası intizam tənbeh tədbirlərinin, işəgötürənin əmlakına zərər yetirildikdə isə müəyyən olunmuş qaydada maddi məsuliyyətin tətbiqini şərtləndirir.

Beləliklə, əmək hüquq üzrə intizam-intizam xətası işçinin hüquqi xarakterli əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməməsinin nəticələrinin mənfi əksi kimi çıxış edən sosial-hüquqi kateqoriyadır.

**İntizam tənbehi.** Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 186-cı maddəsinin 2-ci hissəsində göstərilmişdir ki, işçi əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirilmədikdə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirildikdə, 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 ¼-i məbləğindən çox olmamaq şərti ilə cərimə etmək;
- ç) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «ç» bəndi ilə ləğv etmək.

Qanunlarda, Nizamnamələrdə və Əsasnamələrdə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün, həmçinin digər intizam tənbehləri nəzərdə tutula bilər.

Azərbaycan Respublikasının qanunlarında, nizamnamələrdə və əsasnamələrdə nəzərdə tutulmayan intizam tənbehlərinin tətbiqinə yol verilmir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 186-cı maddəsində bütün işçilərə aid olan intizam tənbeh tədbirləri ümumidir. Lakin, yuxarıda deyildiyi kimi işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyasına digər intizam tənbeh tədbirləri tətbiq oluna bilər.

Məsələn, Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2001-ci il tarixli qanunu ilə təsdiq edilmiş «Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamə»nin 114 –cü bəndində, Xidməti İntizam qaydalarını pozmağa görə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh növlərindən fərqli olan Daxili İşlər Orqanlarının əməkdaşlarına tətbiq oluna biləcək intizam tənbehlərinin növləri (məzəmmət, xidməti vəzifəyə tam uyğun olmaması barədə xəbərdarlıq, tutduğu vəzifədən aşağı vəzifəyə keçirmək və s) .



**İntizam məsuliyyəti** hüququ məsuliyyətin növlərindən biridir içinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsinin əsası intizam xətasının törədilməsidir.

Əmək hüququnda ümumi və xüsusi intizam məsuliyyəti növləri fərqləndirilir.

Ümumi intizam məsuliyyətinə bütün işçilər, xüsusi intizam məsuliyyətinə isə yalnız müəyyən kateqoriyalı işçilər cəlb edilə bilərlər. Bunlara müvafiq olaraq işçilər ümumi intizam məsuliyyətinə cəlb edildikdə, onlara Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 186-cı maddəsinin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədbirləri, xüsusi intizam məsuliyyətinə cəlb edildikdə isə yalnız müəyyən kateqoriyalı işçilər üçün xüsusi normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh tədbirləri tətbiq olunur. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, xüsusi normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş intizam tənbeh növləri Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 186-cı maddəsində nəzərdə tutulan intizam tənbeh növlərinə nisbətə daha ciddidir.

Bütün hallarda intizam tənbeh tədbirləri tətbiq olunarkən işəgötürən (müdiriyyət) işçi tərəfindən törədilmiş xətanın ağırlığını, xətanın hansı şəraitdə törədilməsini, işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, onun peşəkarlıq səviyyəsini nəzərə almalıdır.

İntizam tənbeh tədbirlərinin hansının tətbiq edilməsini seçmək hüququ işəgötürənə məxsusdur.

**İntizam tənbehinin tətbiq edilməsi qaydası.** Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 187-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, intizam tənbehi verilməmişdən əvvəl işəgötürən işçidən yazılı izahatın verilməsini tələb edir. İşçinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi ona intizam tənbehi verilməsini istisna etmir.

Əgər intizam xətası törətmiş işçi yazılı izahat verməkdən imtina edirsə, onda işəgötürən tərəfindən müvafiq akt tərtib olunur.

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

tərəfdən, intizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz. Lakin, müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftişinin aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalara görə işə işçiyə həmin xətalara törədildiyi gündən bir il keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Jinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir. Bir intizam xətasına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. İşəgötürən yalnız Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 186-cı maddəsinin 2-ci hissəsində müəyyən edilmiş intizam tənbeh tədbirlərini tətbiq edə bilər.

İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrlə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır. İşçi həmin əmrlə tanış edildikdə onun tərəfindən imzalanır. İşçi əmri imzalamaqdan imtina edərsə, onda müvafiq akt tərtib olunur. İşçi intizam tənbehi verilərkən işəgötürən tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinin və onun hüquqlarının pozulduğunu iddia edərsə, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 187-ci maddəsində intizam tənbehinin verilməsi qaydasının təsbit edilməsi əmək intizamını pozmuş işçinin və işəgötürənin hərəkətlərində düzgünlüyün qanuniliyinin təmin olunması maraqlarından irəli gəlir.

İntizam tənbehi verilənədək işçidən yazılı izahatın tələb edilməsi işəgötürənə imkan verir ki, o, hüquq pozuntusunun səbəblərini və şəraiti hərtərəfli araşdırsın. Bütün bunlar intizam tənbeh tədbirlərinin seçilməsinin əsaslı və düzgün olmasının təminatıdır.

İşçi yazılı izahat verilməsindən imtina etdikdə, işəgötürən şahidlərin iştirakı ilə akt tərtib etməlidir.

Əgər intizam xətası törətmiş işçi ona tərtib olunmuş intizam tənbehi barədə əmrlə tanış edilməmişdirsə, bu həmin tənbehin qeyri-qanuni hesab edilməsi üçün əsasdır.

Öz-özlüyündə işçi tərəfindən intizam tənbehinin tətbiq edilməsi barədə əmrdən tanış olmaqdan və imzalamaqdan imtina edilməsi intizam tənbehinin qanuniliyinə təsir etmir.

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

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

Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində) başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə özünün müavinətlərindən 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.

Əgər yuxarıda göstərilən vəzifəli şəxslərdən savayı başqa səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxslər tərəfindən işçiyə intizam tənbehi verilmişdirsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan əmr hesab edilir.

**İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi.** İntizam tənbehi verildiyi gündən **altı ay** qüvvədə olur. İşçi aşağıdakı hallarda verilən intizam tənbehindən nəticə çıxarırsa, işəgötürən işdə fərqləndirmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl öz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər:

- a) əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirdikdə;
- b) müəssisədaxili əmək və intizam qaydalarını pozmadıqda.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 190-cı maddəsinin 4-cü hissəsində deyilir ki, intizam 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.

Bu maddənin şərhini onu göstərir ki, intizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində işçiyə həvəsləndirmə tədbiri tətbiq oluna bilər. Lakin bundan fərqli olaraq, əvvəlki 10 dekabr 1971-ci ildə təsdiq edilmiş Azərbaycan SSR-nin ƏQM-nin 135-ci maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilmişdir ki, intizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində işçiyə həvəsləndirmə tədbiri tətbiq edilmir.

### **Sual 3. DİO-da xidmət intizamı.**

Azərbaycan dövlətinin DİO qarşısında qoyduğu vəzifələrdən biri də ictimai qaydanın və ictimai təhlükəsizliyin təmin olunmasıdır. Bu vəzifənin uğurla həll olunmasının zəruri şərti isə DİO əməkdaşları tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinə dönmədən əməl etmək, Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirinin əmrləri, təlimatları, həmçinin yanakı və birbaşa rəislərin (komandirlərin) əmrləri, sərəncamları və göstərişləri ilə müəyyən edilmiş qaydaların sözsüz və dəqiq yerinə yetirilməsidir.

DİO əməkdaşları ictimai qaydanın və ictimai təhlükəsizliyin təmin olunması işinin təşkilində birinci növbədə özləri qanunçuluğa və intizama ciddi əməl etməkdə nümunə olmalıdırlar. Azərbaycan qanunları xalqın həyati maraqlarına uyğundur və xalqın iradəsini ifadə edir. Xalqın maraqlarının müdafiəsi, ictimai təhlükəsizliyin təmin olunması – daxili işlər orqanlarının fəaliyyətinin əsas məzmununu təşkil edir.

Azərbaycan dövləti Daxili İşlər Orqanları sisteminin təkmilləşdirilməsi ilə əlaqədar böyük işlər görür. Əsas diqqət qanunçuluğun və xidməti intizamın möhkəmləndirilməsinə verilir.

DİO əməkdaşlarının fəaliyyətində qanunçuluğun təmin olunması onların xidməti intizamının möhkəmləndirilməsi üçün inandırma, həvəsləndirmə və tərbiyəvi təsir tədbirləri tətbiq edilir.

Sırası və rəis heyəti tərəfindən kobud intizam pozuntusuna yol verildikdə, həmçinin onlar tərəfindən xidməti borcun yerinə yetirilməməsi məsuliyyətin yaranmasına səbəb olur.

Bildiyimiz kimi hüquqi məsuliyyətin növlərindən (cinayət, mülki hüquqi, maddi, prosessual və inzibati) biri də intizam məsuliyyətidir. İntizam məsuliyyəti bilavasitə intizam pozuntusu (xətası) törədildikdə yaranır. Buna görə də intizam məsuliyyətinin xarakteristikasının izahına keçməzdən əvvəl, xidməti intizamın anlayışına, onun xüsusiyyətlərinə və möhkəmləndirilməsi vasitələrinə nəzər salmaq. DİO əməkdaşlarının xidmət intizamla əlaqədar münasibətləri «Polis haqqında» Azərbaycan Respublikasının 28 oktyabr 1999-cu il tarixli qanunu, Azərbaycan Respublikasının 29 iyun 2001-ci il tarixli qanunu ilə təsdiq edilmiş «Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamə» ilə, Azərbaycan Respublikası DİN-in 16 iyun 2009-cu il tarixli 330 sayılı əmri ilə təsdiq olunmuş «Azərbaycan Respublikası daxili işlər orqanlarının İntizam Nizamnaməsi» və digər aktlarla tənzimlənir. Adı çəkilən normativ-hüquqi aktlarda xidməti intizamın anlayışı, onun xarakteri rəis tərəfindən sırası və rəis heyətinə tətbiq olunan intizam tənbehləri və mükafatlandırılmalar barədə normalar müəyyən edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Orqanlarının İntizam Nizamnaməsinin 1-ci bəndində deyilir ki, *daxili işlər orqanlarında xidməti intizam – əməkdaşlar tərəfindən həvalə olunmuş vəzifələri nümunəvi yerinə yetirməkdən Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, Qanunlarına, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərman və Sərəncamlarına, Nazirlər Kabinetinin Qərar və Sərəncamlarına, daxili normativ hüquqi aktlara, Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin, rəhbərliyinin birbaşa və bilavasitə rəislərin əmr və göstərişlərinə əməl etməkdən ibarətdir.*

DİO-da xidməti intizamın dövlət-hüquqi xarakteri ondan ibarətdir ki, o rəislərin və komandirlərin yüksək tələbkarlığını, ciddi şəkildə intizamın mövcud olmasını və inandırma, tərbiyə və intizam məcburetəmə tədbirlərinin tətbiq olunmasını təmin edir.

Rəis (komandir) öz təbəçiliyində olanlardan xidməti intizamın tələblərinə dönmədən əməl etməyi, həmçinin onlardan xidməti vəzifələrinin dəqiq və vaxtında yerinə yetirilməsini tələb etdiyi halda o, dövlət-hakimiyyət səlahiyyətinin daşıyıcısı qismində çıxış edir. Onun tələblərinin yerinə yetirilməməsi yolverilməzdir və xidməti intizamın mahiyyətinə ziddir.

Eyni zamanda rəis (komandir) də əməkdaşın vəzifələrinə aid olmayan hərəkətlərin edilməsini ondan tələb etməməlidir. Əməkdaş açıq-aşkar qanunazidd əmr və ya göstərişi icra etməmək məsuliyyətə səbəb olmur. Belə əmri və ya göstərişi icra edən əməkdaş Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyənləşdirilmiş qaydada məsuliyyət daşıyır. Zəruri xidməti intizamın saxlanması üçün təbəçiliklərində olan şəxslərə intizam məcburetəmə tədbirlərinin tətbiq olunması ilə əlaqədar rəislərə (komandirlərə) müəyyən hüquqlar verilmişdir.

Daxili işlər orqanlarının yerinə yetirdiyi funksiyaların və vəzifələrin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq, daxili işlər orqanlarında xidməti intizamın özünün xüsusi əlamətləri vardır.

Belə halda nəzərdə tutmaq lazımdır ki, daxili işlər orqanları özündə mürəkkəb dövlət sistemini əks etdirir. Hüquqi vəziyyətlərinə görə onların

qulluqçularını **üç qrupa** ayırmaq olar. **Birinci qrupa** daxili işlər orqanlarının sırası və rəis heyətinin xüsusi rütbələrinə malik olmayan işçilər (texniki-kargüzarlıq və mühasibat-hesabat işçiləri, xidmətlər, ocaqçı, bağban və s.) aiddir. Onların əmək fəaliyyəti, hüquqi vəziyyəti və intizam məsuliyyəti Azərbaycan Respublikasının Əmək qanunvericiliyi və müəssisədaxili intizam qaydaları ilə tənzimlənir. İşçilər və işəgötürənlər bir qayda olaraq həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvləridirlər və onları Azərbaycan Respublikası daxili işlər orqanlarının İntizam Nizamnaməsi şamil olunmur.

Azərbaycan Respublikası DİN-in sistemindəki **ikinci qrup** xidmətçilər daxili qoşunların hərbi qulluqçularıdır. Onların xidməti intizamı hərbi nizamnamələrlə tənzimlənir.

**Üçüncü qrup** xidmətçilərə daxili işlər orqanlarının sırası və rəisi heyətinə daxil olan şəxslər (polisın əməliyyat-rəis heyəti, istintaq, təhqiqat və digər xidmətlər) aiddir. Bu kateqoriya dövlət qulluqçuları daxili işlər orqanlarının əsasını təşkil edir və məhz həmin əməkdaşların üzərinə bilavasitə ictimai qaydanın və ictimai təhlükəsizliyin təmin edilməsi, cinayətlərin qarşısının alınması və açılması, cinayətkarlığın vəziyyətinin təhlili, kriminogen qrupun operativ və uzunmüddətli proqnozlarını hazırlamaq, Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada əməliyyat-axtarış fəaliyyətinin, daxili işlər orqanlarının səlahiyyətlərinə aid olan işlər üzrə təhqiqatın və ibtidai istintaqın, habelə kriminalistik və başqa təhqiqatların aparılmasını təşkil etmək, dövlət daktiloskopik qeydiyyatının keçirilməsini təmin etmək, əməliyyat-məlumat, əməliyyat-sorğu, axtarış, kriminalistika, statistika və digər məlumatların, hesabatların məlumat blanklarını yaratmaq və bu banklardakı məlumatların üzərində iş aparılma və onlardan istifadə etmək və s. vəzifələr qoyulmuşdur.

Daxili işlər orqanlarının sırası və rəis heyətinə mənsub olan şəxslər öz hüquqi vəziyyətinə görə dövlət, ictimai və s. digər müəssisələrin qulluqçularından mühüm dərəcədə fərqlənir. Bu fərq xidməti intizamın və intizam məsuliyyətinin xüsusiyyətini müəyyən edir. Onu da nəzərdə tutmaq lazımdır ki, daxili işlər

orqanlarının sırası və rəis heyətinin hüquqi vəziyyətinin xüsusiyyətləri onların başqa dövlət qulluqçuları qarşısında heç bir üstünlüyünü yaratmır.

Onların hüquqi vəziyyətinin fərqləndirici əlaməti, onun ictimai qaydanın qorunmasına və cinayətkarlıqla mübarizəyə yönəldilmiş əmək fəaliyyətinin spesifikliyi ilə əlaqədardır. İctimai qaydanın qorunması, cinayətkarlıqla mübarizə yüksək əməkdarlıq, fiziki və mənəvi güc, yüksək təşkilatçılıq və işdə yüksək nizam-intizamlılıq, cəldlik, qətiyyətlilik, kişilik və cəsarət tələb edir. Rəislərin (komandirlərin) əmrlərinə və göstərişlərinə dəqiq və dönmədən əməl etmədən, dəmir intizam olmadan ictimai qaydanın qorunması və cinayətkarlıqla mübarizə işində uğurlu nəticədən söhbət gedə bilməz. Göstərilən cəhətlər daxili işlər orqanlarının həmin kateqoriya işçilərin hüquqi vəziyyətinin xüsusiyyətlərinin məcmunusu müəyyən edir. İndi isə ayrı-ayrılıqda bu xüsusiyyətlər üzərində dayanaq.

Birincisi, daxili işlər orqanlarının sırası və rəis heyətinin müəyyən hissəsi hakimiyyət nümayəndələridir. Buna görə də onlar dövlət-hakimiyyət səlahiyyətlərinin daşıyıcısıdır və hüquq münasibətlərində dövlət adından çıxış edirlər.

Onlar vətəndaşlardan və vəzifəli şəxslərdən müəyyən hərəkətləri icra etməyi məcburi şəkildə tələb edə bilərlər. Bu hüquq onlara dövlət tərəfindən verilmişdir.

İkincisi, Azərbaycan dövləti tərəfindən daxili işlər orqanları əməkdaşlarının müəyyən bir hissəsinə dövlət məcburetə tədbirlərinin tətbiq olunması səlahiyyəti verilmişdir. Məsələn, «Polis haqqında» qanununun 26-cı bəndinə əsasən, polis əməkdaşı onun qanunu tələblərini icra etməyən hər hansı şəxsə qarşı xüsusi vasitələri aşağıdakı hallarda tətbiq edə bilər:

- 1) İnsan həyatına və sağlamlığına real təhlükə yaradan basqın və ya digər zorakılıq edildikdə;
- 2) Qiyam və kütləvi ixtişaşlar baş verdikdə;
- 3) Girov saxlanılan şəxs və ya zəbt olunmuş binalar, tikililər, qurğular, torpaq sahələri və nəqliyyat vasitələri azad edildikdə;



4) Yaşayış binalarına, habelə müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların binalarına qrup halında basqın dəf edildikdə;

5) Müqavimət göstərən və ya insan həyatı və sağlamlığı, habelə mülkiyyət əleyhinə cinayət törədən şəxs yoxlandıqda və ya qaçmağa cəhd göstərdikdə;

6) Tutulan şəxs tərəfindən silahlı müqavimət göstərildikdə və ya göstərəcəyinə ehtimal etməyə kifayət qədər əsas olduqda və s.

Yuxarıda göstərilənlərdən başqa, polis əməkdaşlarının üzərinə düşən vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün aşağıdakı hüquqları vardır:

1) Hər bir şəxsdən cinayətlərə və digər hüquqpozmalara, şəxsiyyət və ictimai asıyış üçün təhlükə törədən və onlara şərait yaradan hərəkətlərə son qoyulmasını tələb etmək;

2) Jinayət və inzibati xəta törətməkdə şübhə edilənlərin şəxsiyyətini müəyyənləşdirmək üçün sənədlərini yoxlamaq;

3) Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada cinayət və digər hüquqpozma törətmiş, yaxud törədilməsinə şübhələnən şəxsi tutmaq və s. («Polis haqında» qanununun 17-ci maddəsi).

Daxili işlər orqanları əməkdaşları bu hüquqlardan yalnız ictimai qaydanın qorunmasında və cinayətkarlıqla mübarizədə istifadə edə bilirlər.

Daxili işlər orqanlarının sırası və rəis heyəti əməkdaşlarının işlərinin və vəzifələrinin mürəkkəbliyini, çətinliyini və spesifikliyini nəzərə alaraq, dövlət onlara və onların ailələrinə müəyyən güzəştlər vermişdir. Daxili işlər orqanları əməkdaşları üçün geyim forması, xüsusi rütbələr və fərqlənmə nişanları müəyyən edilmişdir.

Azərbaycan hökuməti daxili işlər orqanlarının fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsinə və nüfuzunun möhkəmləndirilməsinə, həmçinin daxili işlər orqanları əməkdaşlarının maddi rifah halının yüksəldilməsinə böyük diqqət ayırır. Daxili işlər orqanlarının sırası və rəis heyəti üçün işçi və işgötürələrin əmək intizamından mühüm şəkildə fərqlənən xüsusi intizam müəyyən edilmişdir. Bu xüsusiyyət daxili işlər orqanlarının xüsusi rütbəyə malik olan sırası və rəis heyətinin yüksək tələbkarlığından irəli gəlir.

Bu intizam xüsusi normativ aktla – İntizam Nizamnaməsi ilə müəyyən edilmişdir.

Üçüncüsü, daxili işlər orqanlarının sırası və rəis heyəti üçün hərbi intizama uyğun olan bir xidməti intizam müəyyən edilmişdir.

Əgər indiki vaxtda daxili işlər orqanlarının sırası və rəis heyətinin xidməti intizamının mahiyyətini və xarakterini diqqətlə analiz etsək, onda görürük ki, xidməti intizam ciddiliyinə, məzmununa görə tam şəkildə hərbi intizamın tələblərinə cavab verir. Yalnız daxili işlər orqanlarının vəzifəli şəxslərinin xidməti fəaliyyətinin spesifik xüsusiyyətləri onlara hərbi intizam yox, hərbi intizama uyğun olan intizam qaydalarının tətbiqinə imkan verir. Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarının İntizam Nizamnaməsinin Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin İntizam Nizamnaməsindən (Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il 23 sentyabr tarixli 885 sayılı Qanunu ilə təsdiq olunmuşdur) fərqləndirən müəyyən cəhətləri də vardır. Məsələn, Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin İntizam Nizamnaməsinin 58-ci bəndinə, alay (briqada) komandirlərinin tabeliyində olan əsgərləri, matrosları və çavuşları 7 sutkayadək həbs etmək hüququ vardır. Amma daxili işlər orqanları əməkdaşları üçün belə bir tənbeh tədbirlərinin tətbiq edilməsi hüququ nəinki alay komandirinə, həmçinin alay komandirindən yüksək səlahiyyətə malik olan heç bir vəzifəli şəxsə də verilməmişdir. Bundan əlavə Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrinin İntizam Nizamnaməsində komandirə (rəisə) hüquq verilmişdir ki, döyüş şəraitində tabelikdə olan tabe olmaqdan açıq-aşkar imtina edərsə, yaxud müqavimət göstərsə komandir (rəis) tabelikdə olana silah işlədə bilər. Sülh dövründə isə silah yalnız müstəsna hallarda – şərait təcili tədbirlər görməyi tələb etdikdə, yəni tabe olmayanın hərəkətləri vətənə xəyanətə, döyüş tapşırığının yerinə yetirilməməsinə yönəldikdə və ya komandirin (rəisin), digər hərbi qulluqçuların, ya da mülki şəxslərin həyatı üçün real təhlükə yarandıqda işlədilər. Silahın işlədilməsi müstəsna tədbirdir və buna komandirin (rəisin) bütün başqa vasitələrdən istifadə etməsi nəticə vermədiyi və ya şəraitə görə başqa tədbirlərin görülməsi mümkün olmadığı hallarda yol verilir (İntizam Nizamnaməsinin 7-ci bəndi). Azərbaycan Respublikası Daxili

İşlər Nazirliyinin İntizam Nizamnaməsində isə hər hansı bir halda tabelikdə olanlara qarşı silahən işlədilməsi müəyyən edilməmişdir.

Azərbaycan Respublikası DİO-nun İntizam Nizamnaməsinin 3-cü bəndində deyilir ki, daxili işlər orqanlarında intizamın təmin edilməsi üçün hər bir əməkdaş:

1) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, Qanunlarına və digər qanunvericilik aktlarına riayət etməlidir;

2) Nizamnamələrin və Andın tələblərini, rəislərin əmrlərini yerinə yetirməli, müəyyən olunmuş davranış qaydalarına əməl etməlidir;

3) İnsan həyatını, sağlamlığını, hüquq və azadlıqlarını, dövlətin, hüquq və fiziki şəxslərin qanuni mənafelərini və mülkiyyətini hüquqazidd əməllərdən qorunmasında sayıq və fədakar olmalıdır;

4) Xidmətlə bağlı bütün çətinlik və mərhumiyyətlərə mətanətlə dözməli, vəzifə borcunu yerinə yetirirərkən öz qüvvə, bilik və bacarığını, lazım gələrsə həyatını belə əsirgəməməlidir;

5) Xidməti vəzifəsinin icrası ilə bağlı olan ona məlum olan dövlət, peşə, kommersiya və şəxsi sirləri qorumalı, eləcə də qanunvericiliklə açıqlanması qadağan olunan digər məlumatların yayılmasına yol verməməlidir;

6) Təhkim olunmuş silah-sursatı, xüsusi vasitələri, texniki avadanlığı və digər əmlakı qorumalıdır;

7) Səmimi və nəzakətli olmalı, peşəkarlığın artırılması üçün daim çalışmalıdır;

8) İntizamın göcləndirilməsi, nizamnamə qaydalarının təmin olunması işində rəislərə köməklik göstərməli, vəzifə və rütbəcə böyüklərə hörmət etməli, əsgəri salamlama (hərbi təzim) və geyim qaydalarına riayət etməlidir;

9) Xidmətdə və xidmətdən kənar vaxtlarda daxili işlər orqanları əməkdaşının adını və şərəfini uca tutmalı, davranış qaydalarına və əxlaq normalarına ciddi əməl etməli, başqaların hüquq qaydalarını pozmaqdan çəkinməli, insan və vətəndaş hüquqlarını müdafiə etməlidir.

Yuxarıda göstərilən tələblərdən göründüyü kimi daxili işlər orqanları əməkdaşları nəinki xidmət vaxtı, həmçinin xidmətdən kənar vaxtlarda da xidməti intizamın tələblərinə riayət etməlidir.

Xidməti intizamın diqqəti cəlb edən əlamətlərindən biri də odur ki, daxili işlər orqanları əməkdaşları «xidmətlə bağlı bütün çətinlik və mərhumiyyətlərə mətanətlə dözməli, vəzifə borcunu yerinə yetirərkən öz qüvvə, bilik və bacarığını, lazım gələrsə həyatını belə əsirgəməməlidir».

Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Orqanlarının İntizam Nizamnaməsində təsbit olunmuş bu tələb, həm də Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin İntizam Nizamnaməsində əks olunmuşdur (3-cü bənd). Belə ki, komandirin (rəisin) əmri olmadan əsgər öz döyüş postunu tərk edə bilməz. Eyni ilə daxili işlər orqanlarının əməkdaşı ona tapşırılmış postu çətin və təhlükəli olsa da belə özbaşına tərk edə bilməz. Beləliklə, daxili işlər orqanları əməkdaşları, onların həyatı və sağlamlığı üçün təhlükəli olan (məsələn, təhlükəli silahlı cinayət əməli törətmiş şəxsin tutulması ilə əlaqədar) tapşırıqların yerinə yetirilməsindən imtina etməyə haqlı deyildirlər.

Daxili İşlər Orqanlarının fəaliyyətində xidməti intizamın əhəmiyyəti çox böyükdür. Hər bir əməkdaş tərəfindən onun tələblərinə dəqiq və ciddi şəkildə əməl etmədən bir sistem kimi daxili işlər orqanlarının müsbət fəaliyyətindən söhbət açmaq mümkün deyildir.

Daxili işlər orqanlarında qanunçuluğun təmin olunmasına və xidməti intizamın möhkəmlənməsinə inandırma və məcburetmə metodlarının düzgün seçilməsinin təsiri olduqca çoxdur. Məhz bu metodlar yüksək və şüurlu intizamın saxlanılmasının mühüm şərtidir.

**Həvəsləndirmə tədbirləri-daxili işlər orqanlarında xidməti intizamın möhkəmləndirilməsində əsas vasitə kimi.** Daxili işlər orqanlarının tərbiyələnməsində, onların qarşısında qoyulan tapşırıqların yerinə yetirilməsi üçün güclərinin səfərbər edilməsində, qanunçuluğun və xidməti intizamın möhkəmləndirilməsində effektiv vasitə həvəsləndirilmədir. Həvəsləndirmə tədbirləri xidməti vəzifələrin icrası zamanı fərqləndirilmiş əməkdaşlara tətbiq

edilir. Daxili işlər orqanlarının rəhbər heyyyəti tərəfindən tətbiq olunan həvəsləndirmə tədbirləri nəinki onların hüququdur, bu həm də onların vəzifəsidir. Belə ki, Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Orqanlarının İntizam Nizamnaməsinin 27.4-cü bəndinə əsasən, daxili işlər orqanlarında xidməti intizama riayət olunmasında rəisin vəzifələrindən biri də, xidmətdə intizamlı və təşəbbüskar əməkdaşları fərqləndirmək, laqeyid və intizamsız əməkdaşlar barəsində isə müvafiq intizam tənbeh tədbirləri görməkdir.

Bütün dərəcələrdən olan daxili işlər orqanlarının vəzifəli şəxsləri təcrübədə həvəsləndirmədən geniş istifadə etməlidirlər. Onlar tabeliklərində olan əməkdaşların müsbət əməllərini nəzərdən qaçırmamalıdır. Onu da yadda saxlamaq lazımdır ki, əməkdaşların həvəsləndirilməsi reallığa uyğun olmalıdır. Əks halda reallığa uyğun olmayan həvəsləndirmə tədbiri hədsiz tərifə çevrilməklə öz effektiv təربiyəvi təsir vasitəsi olduğunu itirə bilər.

Həvəsləndirmənin növü və xarakteri onun təربiyəvi əhəmiyyətindən, müsbət əməlin özünün obyektiv məzmunundan asılı olaraq rəis (komandir) tərəfindən seçilir. Rəislərin (komandirlərin) mükafatlandırma üzrə hüquqlarının həcmi onların tutduqları vəzifələrdən asılıdır.

Əməkdaşlara tətbiq olunan mükafatları aşağıdakı qruplara bölmək olar:

a) Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Orqanlarının İntizam Nizamnaməsi ilə nəzərdə tutulmuş mükafatlar;

b) Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Orqanlarının İntizam Nizamnaməsi ilə nəzərdə tutulmayan və daxili işlər orqanları əməkdaşlarına başqa dövlət orqanları tərəfindən tətbiq olunan mükafatlar;

v) Azərbaycan Respublikası Prezidenti tərəfindən orden və medallarla təltif olunan mükafatlar.

Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Orqanlarının İntizam Nizamnaməsinin 2-ci fəslə (10-13-cü bəndləri) həvəsləndirmə tədbirlərinə həsr edilmişdir. Orada deyilir ki, xidməti vəzifələrin nümunəvi yerinə yetirilməsinə və xidmətdə əldə olunmuş yüksək nəticələrə görə əməkdaşlara aşağıdakı həvəsləndirmə tədbirləri tətbiq edilə bilər:

- 1) təşəkkür;
- 2) pul mükafatı;
- 3) qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma;
- 4) fəxri fərman ilə təltif edilmə;
- 5) fəxri döş nişanı ilə təltif edilmə;
- 6) vaxtından əvvəl növbəti xüsusi rütbənin verilməsi;
- 7) xüsusi rütbənin vəzifə ştatında nəzərdə tutulduğundan bir pillə yuxarı verilməsi;
- 8) təltif silahının verilməsi (şəxsi silahla təltif etmə).

Həvəsləndirmə tədbiri kimi, əvvəllər verilmiş intizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsi tətbiq oluna bilər.

Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin təhsil müəssisələrində yuxarıda göstərilən həvəsləndirmə tədbirlərindən başqa təqaüdün artırılması və müdavimlərin təhsil müəssisəsinin yerləşdiyi ərazidən növbədənkənar buraxılması kimi həvəsləndirmə tədbirləri də tətbiq edilə bilər.

Jinayətkarlığa qarşı mübarizədə, qanunçuluğun və hüquq qaydalarının möhkəmləndirilməsində və ictimai təhlükəsizliyin təmin edilməsində xidməti vəzifələrini yerinə yetirərkən fərqləndiklərinə, həmçinin digər xüsusi xidmətlərə görə daxili işlər orqanlarının əməkdaşları Azərbaycan Respublikasının dövlət mükafatı ilə təltif olunmağa təqdim edilə bilərlər.

Hər bir rəis yuxarıda göstərilən həvəsləndirmə tədbirlərindən kompleks şəkildə etməli və bu tədbirlərin tətbiq olunmasında fərdi yanaşmalıdır. Əlamətdə günlərdə əməkdaşların kütləvi şəkildə mükafatlandırılması yolverilməzdir. Bəzən təcrübədə elə hallara rast gəlmək olur ki, rəislər il ərzində tabelikdə olanlara heç bir təşəkkür elan etmirlər. Amma, bayram günlərində isə onların xidməti intizama münasibətləri nəzərə alınmadan mükafatlandırılmaları barədə geniş əmr hazırlanır.

Həvəsləndirmənin pedaqoci effektivliyi həmçinin onun tətbiqinin aşkarlığından çox asılıdır. Belə ki, əməkdaş tərəfindən müsbət əməllərin edilməsini, xidməti borcun qüsursuz yerinə yetirilməsini və buna görə əd əməkdaşın mükafatlandırılmasını bütün əməkdaşlar bilməlidirlər. Əməkdaşlara

həvəsləndirmə tədbirlərinin tətbiq edilməsi bir qayda olaraq əmrə elan olunur. Əməkdaşa həvəsləndirmə tədbirlərinin tətbiqi barədə şəxsən, sıra önündə və ya müşavirədə elan olunur. Bu, həvəsləndirmə tədbirinin tərbiyəvi təsirini yüksəldir, əməkdaşların daha da yaxşı işləməsinə stimullaşdırır.

Həvəsləndirmənin aşkarlıq prinsipi pozulduqda, yəni mükafatlandırmanın kabinetdə, təkbə-tək elan olunması lazım olan effekti vermir. Belə hal əməkdaşa qanunçuluq, mükafata layiq olmadığı zərurəti yaradır.

Həvəsləndirmənin əsas prinsiplərindən biri layiqli əməllərə görə mükafatlandırmanın məcburiliyidir. Tətbiq olunan hər bir həvəsləndirmə tədbiri əsaslı olmalıdır. Həvəsləndirmənin növü həmişə müsbət əməlin mahiyyətindən və xarakterindən asılı olmalıdır. Bütün hallarda rəhbər işçi (rəis, komandir) onu nəzərə almalı və lazımı formada ona yanaşmalıdır. Rəisin bu cür davranışı əməkdaşların təşəbbüskarlığını, çalışqanlığını artırır, daha səylə işləməsinə təsir göstərir. Amma əməkdaşların öz xidməti vəzifələrinin necə yerinə yetirilməsinə rəis (komandir) tərəfindən etinasız münasibət göstərilməsi onlarda təşəbbüskarlığı öldürür, öz əməyinin nəticəsinə və xidməti borcun icra olunmasına laqeyidlik yaradır.

Həvəsləndirmə əsaslandırıcı olmalıdır. Yəni həvəsləndirmə layiqli, nümunəvi xidmətə görə əməkdaşa tətbiq olunmalıdır. Əks halda onun xidməti intizamın möhkəmlənməsinə və əməkdaşların təşəbbüskarlığının artırılmasına heç bir təsiri yoxdur.

Öz məzmununa görə həvəsləndirmələri üç qrupa bölmək olar:

a) özündə yalnız mənəvi standartları əks etdirən həvəsləndirmələr. Bura aiddir: təşəkkür, fəxri fərman ilə təltif edilmə, fəxri döş nişanı ilə təltif etmə;

b) özündə mənəvi və maddi stimulları əks etdirən həvəsləndirmələr (vaxtından əvvəl növbəti xüsusi rütbənin verilməsi, xüsusi rütbənin vəzifə ştatında nəzərdə tutulduğundan bir pillə yuxarı verilməsi);

v) özündə bilavasitə maddi stimulları əks etdirən həvəsləndirmələr (pul mükafatının verilməsi, qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma, təltif silahının verilməsi (şəxsi silahla təltif etmə)).

Hər bir rəis (komandir) tabeliklərində olanların fərdi qabiliyyətini, onların maddi vəziyyətini, ailə tərkibini və s. amilləri nəzərə alaraq yuxarıda göstərilən bütün mümkün olan həvəsləndirmələrdən ustalıqla istifadə etməlidir. Məsələn, əməkdaşlardan birinə pul mükafatı, digərinə fotoaparat, üçüncüsünə divar saati təqdim olunur.

Həvəsləndirmənin tətbiq olunmasında ayrı-ayrı əməkdaşlara belə bir fərqli yanaşma onlarda nəinki təşəbbüskarlığın artmasına, həmçinin yaxşı əhval-ruhiyyənin yaranmasına öz təsirini göstərir.

İndi isə ayrı-ayrı həvəsləndirmələrin qısa xarakteristikasına keçək.

**Təşəkkürün elan edilməsi** – həvəsləndirmənin ən geniş yayılmış növlərindən biridir. Bu həvəsləndirmə tədbirini bütün dərəcələrdən olan rəis və komandirlər–manqa komandirindən tutmuş Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Nazirindək tətbiq edə bilərlər. Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi əməkdaşlara həvəsləndirmə bir qayda olaraq əmrlə elan olunur. Təşəkkürün elan olunması isə şifahi də ola bilər (İntizam Nizamnaməsinin 39-cu bəndi). Lakin, bütün hallarda, yəni təşəkkürün yazılı və şifahi formada elan olunmasından asılı olmayaraq bu barədə əməkdaşın xidməti kartoçkasında qeyd aparılmalıdır. Şifahi formada elan olunmuş təşəkkür barədə xidməti kartoçkada qeyd aparılmayıbsa, hüquqi cəhətdən onu həvəsləndirmə kimi qiymətləndirmək olmaz. Ona görə də şifahi formada təşəkkür elan etmiş rəislər (komandirlər) onun qeyd olunmasına da fikir verməlidirlər.

**Pul mükafatı və qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma**– həvəsləndirmənin kifayət qədər yayılmış növlərindən biridir. Həvəsləndirmənin bu növünün tətbiqi hüququna daxili işlər orqanlarının və müəssisələrin rəhbər işçiləri malikdirlər. Həmin rəhbər işçilərə bir çox vəzifəli şəxsləri, o cümlədən ərazi polis bölmələrinin rəislərini, Bakı metropoliteninin mühafizəsi üzrə polis şöbəsinin, şəhər-rayon polis şöbə və idarələrinin, mühafizə idarələrinin rəislərini, DİN-in 7-ci idarəsinin, Polis Akademiyasının rəisini, Naxçıvan MR-nin Daxili işlər Nazirini, Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirinin müavinlərini, Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirini aid etmək olar.



**Fəxri fərman ilə təltif edilmə** Naxçıvan MR daxili İşlər Naziri, Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirinin müavinlərini, Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Naziri tərəfindən həyata keçirilir.

Fəxri fərman ilə xidmətdə yüksək peşəkarlıq göstəriciləri olan, xidməti borcu fədakarlıqla yerinə yetirən əməkdaşlar təltif olunurlar.

**Fəxri döş nişanı ilə təltif edilmə** mühüm bir həvəsləndirmədir. DİO-da «Əla xidmətlərinə görə» döş nişanı ilə ictimai asayişin mühafizəsində, xidməti və döyüş hazırlığında yüksək göstəricilər əldə etmiş, xidməti borcu yerinə yetirərkən təşəbbüs, cəsarət və fədakarlıq göstərmiş kamil peşə bacarığına malik, öz xidmət dərəcəsini daim artıran daxili işlər orqanlarının əməkdaşları və daxili qoşunların hərbi qulluqçuları təltif edilir.

DİO-da «Əla xidmətlərinə görə» döş nişanı ilə Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Naziri, nazirin kadr üzrə müavini və Naxçıvan MR Daxili İşlər Naziri təltif edir (DİN-in 06.02.1998-ci il tarixli 40 sayılı əmri ilə təsdiq olunmuş «Daxili İşlər Nazirliyində «Əla xidmətlərinə görə» döş nişanı haqqında Əsasnamə»).

Həvəsləndirmənin bir növü kimi şəxsi silahla təltif etmə, orta və böyük rəis heyəti əməkdaşlarına vaxtından əvvəl və tutduqları vəzifə üzrə xüsusi rütbə həddindən bir pillə yuxarı xüsusi rütbələrin verilməsi Azərbaycan Respublikası Daxili işlər Nazirinin müstəsna səlahiyyətinə aiddir və nazir tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir.

Yuxarıda sadalananlardan əlavə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada DİO əməkdaşları bir sıra medallarla da təltif oluna bilərlər. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının 21 aprel 2006-cı il tarixli 97-IIIQ və 98-IIIQ sayılı qanunları ilə təsdiq olunmuş Əsasnamələrə uyğun olaraq daxili işlər orqanlarının sınavi və rəis heyətinin əməkdaşları «Daxili işlər orqanlarında qüsursuz xidmətə görə» və «Polis veteranı» medalı ilə təltif edilirlər.

DİO-nın əməkdaşları «Daxili işlər orqanlarında qüsursuz xidmətə görə» medalı ilə Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Naziri tərəfindən təltif edilirlər.

«Daxili işlər orqanlarında qüsursuz xidmətə görə» medalının üç dərəcəsi vardır:

-«Daxili işlər orqanlarında qüsursuz xidmətə görə» 1-ci dərəcəli medalı-  
Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında 20 il xidmətə görə;

-«Daxili işlər orqanlarında qüsursuz xidmətə görə» 2-ci dərəcəli medalı-  
Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında 15 il xidmətə görə;

-«Daxili işlər orqanlarında qüsursuz xidmətə görə» 3-cü dərəcəli medalı-  
Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında 10 il xidmətə görə;

«Polis veteranı» medalı ilə Azərbaycan Respublikası daxili işlər orqanlarında (SSRİ daxili işlər orqanlarında xidmət müddəti də nəzərə alınmaqla) 30 təqvim ili və daha çox nümunəvi xidmət etmiş DİO-nun əməkdaşları təltif edilirlər.

Daxili işlər orqanlarının əməkdaşları «Polis veteranı» medalı ilə Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Nazirliyi tərəfindən təltif edilirlər.

Azərbaycan Respublikası Daxili İşlər Nazirliyinin xarici dövlətlərin və beynəlxalq qrupların müvafiq strukturları, ölkənin müxtəlif təsisatları və qarşılıqlı əməkdaşlıq əlaqələrinin möhkəmləndirilməsində, habelə daxili işlər orqanlarının qarşısında duran vəzifələrin yerinə yetirilməsində önəmli xidmətləri və əməyi olmuş əməkdaşların və ayrı-ayrı şəxslərin fərqləndirilməsi məqsədilə, «Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Nazirliyi haqqında Əsasnamə»nin 5.3.16-cı il bəndini rəhbər tutaraq, Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Naziri tərəfindən təsdiq olunmuş 13 may 2006-cı il tarixli 223 sayılı əmri ilə Azərbaycan Respublikası DİN-in «Beynəlxalq əməkdaşlığa görə» və «Əməkdaşlığa görə» döş nişanları təsis edilmişdir.

«Beynəlxalq əməkdaşlığa görə» döş nişanı ilə, cinayətkarlığa, o cümlədən onun transmilli növlərinə qarşı mübarizə, ictimai qaydanın və ictimai təhlükəsizliyin təmin edilməsi sahəsində, habelə qanunla müəyyən edilmiş digər vəzifələrin yerinə yetirilməsində Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Nazirliyi ilə xarici ölkələrin və beynəlxalq qrupların aidiyyəti və inkişaf etdirilməsində önəmli xidmətləri və əməyi olmuş şəxslər təltif edilirlər.

«Beynəlxalq əməkdaşlığa görə» döş nişanı ilə Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Naziri təltif edir.

«Əməkdaşlığa görə» döş nişanı ilə cinayətkarlıqla mübarizənin və ictimai təhlükəsizliyin təmini, habelə qarşıya qoyulmuş digər vəzifələrin həllində Azərbaycan Respublikasında Daxili İşlər Nazirliyinin orqan və hissələri ilə səmərəli əməkdaşlıq edən, eləcə də ayrı-ayrı məsələlərdə onlara köməklik göstərmiş və dəstək vermiş şəxslər təltif edilir.

Əməkdaşlara tətbiq olunan ikinci qrup həvəsləndirmələr daxili işlər orqanları əməkdaşlarına başqa dövlət orqanları tərəfindən tətbiq olunan həvəsləndirmələrdir. Düzdür yuxarıda adı çəkilən Nizamnamədə bu barədə konkret norma təsbit olunmuş olmasa da təcrübədə belə hallara rast gəlinir. Məsələn, yerli icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən polis əməkdaşlarının mükafatlandırılması, Fəxri fərmanla təltif edilməsi, təşəkkür elan edilməsi və s.

Üçüncü qrup həvəsləndirmələr Azərbaycan Respublikası Prezidenti tərəfindən tətbiq olunan həvəsləndirmələrdir. Azərbaycan Respublikası Prezidenti tərəfindən DİO əməkdaşlarına tətbiq olunan ən yüksək mükafatlardan biri də onların «Əməkdar hüquqşünas» fəxri adı ilə təltif olunmasıdır. «Əməkdar hüquqşünas» fəxri adı hüquq elminin və qanunvericiliyin inkişafında böyük xidmətlərinə, hüquqi biliklərin təbliğində və əhalinin hüquq mədəniyyətinin yüksəldilməsində fəal iştirakına, hüquq problemlərinin aşkar edilməsində və həllində elmi nəticələrinə, hakim vəzifəsinin nümunəvi yerinə yetirilməsinə, hüquq və azadlıqların müdafiəsi sahəsində yüksək keyfiyyətli hüquqi yardımın göstərilməsinə görə fərqlənən qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanlarında, həmçinin vəkillikdə, elm, tədris və digər müəssisə, idarə və təşkilatlarda ixtisas üzrə azı 15 il işləmiş hüquqşünaslara verilə bilər (Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 13 fevral 2006-cı il tarixli 364 sayılı fərmanı). Bundan əlavə DİO əməkdaşları Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 14 may 1999-cu il tarixli 130 sayılı Fərmanı ilə təsdiq olunmuş «Azərbaycan Respublikasının fəxri adları haqqında Əsasnamə» ilə nəzərdə tutulmuş digər fəxri adlarla da təltif oluna bilər. Məsələn, DİN-in tədris və tibb müəssisələrində xidmət edən zabitlər müvafiq olaraq «əməkdar müəllim», «əməkdar həkim» fəxri adlarına layiq görülə bilərlər. Fəxri adlara görə aylıq təqaüdün verilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası

Prezidentinin 04 iyul 2005-ci il tarixli 878 sayılı Sərəncamının 1-ci bəndinə əsasən yuxarıda adı çəkilən fəxri adlara görə aylıq təqaüdün məbləği 150 min manat (30 AZN) müəyyən edilmişdir.

Beləliklə, DİO-da xidmətdə fərqlənmiş əməkdaşlara həvəsləndirmə metodlarının tətbiq olunmasının təşəbbüskarlığın yüksəldilməsində, təşkilatçılığın, nizam-intizamın və qanunçuluğun möhkəmləndirilməsində böyük əhəmiyyəti vardır.

**Daxili işlər orqanları əməkdaşlarının intizam məsuliyyəti.** Yuxarıda qeyd olunduğu kimi intizam məsuliyyəti hüquqi məsuliyyət növlərindən biridir. İntizam məsuliyyəti DİO əməkdaşları xidməti və icra intizamı qaydalarını pozduqları, eləcə də daxili işlər orqanları əməkdaşlarının adına xələl gətirən hərəkətlərə yol verdikləri hallarda yarana bilər.

Lakin, əgər törədilmiş intizam pozuntusu cəmiyyət üçün təhlükəlidirsə və cinayət və yaxud inzibati xətanın tərkibini yaradırsa onda bu halda intizam yox, cinayət və ya inzibati məsuliyyət yaranır.

DİO əməkdaşlarının intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasının əsası onlar tərəfindən intizam xətasının törədilməsidir.

İntizam xətası dedikdə, DİO əməkdaşları tərəfindən İntizam Nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş xidməti intizam qaydalarının, rəislərin (komandirlərin) əmrlərinin pozulması, xidməti vəzifələrin yerinə yetirilməməsi, həmçinin onlar tərəfindən qeyri-xidməti əməllərin törədilməsi və ya daxili işlər orqanları əməkdaşı adına ləkə gətirən ləyaqətsiz hərəkətlər edilməsi başa düşülür.

İntizam xətası-cəmiyyət üçün zərərli olan əməldir (hərəkət və hərəkətsizlik). Məhz bu əlamətə görə də intizam xətası digər hüquq pozuntularından fərqlənir.

İntizam xətasının digər əlaməti onun hüquqazid, yəni qanunsuz olmasıdır. İntizam Nizamnaməsində müəyyən edilmişdir ki, əməkdaşlar tərəfindən qanunçuluğa, nizamnaməyə və hüquq qaydalarına riayət olunması təmin edilməlidir (İntizam Nizamnaməsinin 2.1-ci bəndi). Bu tələblərin yerinə yetirilməməsi qanunsuzdur, işə zərər vurur və ona görə də belə hal intizam xətası hesab olunur.

İntizam xətasının ikinci əlaməti **təqsirsizlikdir**. İntizam xətasında təqsir iki formada-qəsd və ya ehtiyatsızlıq formasında olur.

DİO əməkdaşları nəinki xidməti intizam pozuntusuna görə, həmçinin digər hüquq pozuntularına görə də məsuliyyətə cəlb olunurlar. Belə ki, DİO əməkdaşının intizam məsuliyyətinə cəlb olunması, onun cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsini istisna etmir.

İntizam tənbeh tədbirlərinin tətbiqi və icra olunması qaydaları İntizam Nizamnaməsinin 6-cı fəslində təsbit olunmuşdur.

İntizam tənbehi, xidməti intizam qaydalarının pozulması barədə məlumat, yaxud sırası və rəis heyəti yığıncaqlarının vəsətəti qərar qəbul etmək səlahiyyətli rəisə daxil olduğu gündən 10 gün ərzində verilir.

Xidməti yoxlama keçirildiyi və ya cinayət işi başlandığı halda isə onun başa çatdırıldığı gündən bir aydan gec olmayan müddətdə verilməlidir. Təqsirkarın xəstəliyi və məzuniyyətdə olduğu müddət nəzərə alınmır.

DİO əməkdaşları ezamiyyətdə, məzuniyyətdə və ya xəstə olduqları müddətdə onlara intizam tənbehləri tətbiq edilmir.

Növbətçilik, qaravul və post-patrul xidməti zamanı törədilmiş xətalara görə əməkdaşlara intizam tənbehi növbətçilik, qaqavul və post-patrul xidməti başa çatdıqdan və ya onlar başqa şəxslərlə əvəz edildikdən sonra verilir. Sərxoş halda olan əməkdaşa intizam tənbehinin verilməsi, habelə hər hansı izahatın alınması onun ayılmasına qədər təxirə salınır.

İntizam qaydalarının pozulmasında bir neçə əməkdaş qrup halında iştirak etdikdə, onların hər birinin konkret əməllərinə və təqsirinə müvafiq intizam tənbehi verilir. Xidməti intizam qaydalarının pozulması hallarına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. İntizam tənbehi verilməsi barədə əmr verilir və əmrdə əməkdaşın şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətinə və şəxsi həyatına toxunan (ləkələyən) məlumatların göstərilməsi yolverilməzdir. Əməkdaşa intizam tənbehi tədbirinin tətbiqi barədə şəxsən, sıra önündə və ya müşavirədə elan olunur. Əməkdaşın tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim edilməlidir.

İntizam tənbehi tədbirləri daxili işlər orqanlarının vəzifəli şəxsləri tərəfindən onlara verilən səlahiyyətlər hüdudunda tətbiq edilir. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin edilən DİO əməkdaşlarına Azərbaycan Respublikasının Daxili İşlər Naziri tərəfindən İntizam Nizamnaməsinin 14-cü bəndində göstərilmiş «məzəmmət», «töhmət» və «şiddətli töhmət» intizam tənbehi tədbirləri tətbiq oluna bilər.

İntizam Nizamnaməsi ilə müəyyən olunmuş intizam tənbehi tədbirləri, Azərbaycan Respublikasının daxili işlər naziri tərəfindən əməkdaşlar barədə tam həcmdə tətbiq edilir.

Rəislər tərəfindən, tabelikdə olan əməkdaşlar barədə intizam tənbehi tədbirlərinin tətbiqi İntizam Nizamnaməsinə 1 sayılı əlavədə müəyyən olunmuş səlahiyyətlər hüdudunda həyata keçirilir. İntizam tənbehi tədbirləri yalnız birbaşa rəislər tərəfindən tətbiq edilə bilər.

Xidmətdən xaric edilmə istisna olmaqla, DİO əməkdaşlarına verilmiş digər intizam tənbehləri 1 il müddətində qüvvədə olur və bu müddət keçdikdən sonra qüvvədən düşmüş hesab olunur. Şifahi verilmiş tənbeh 1 ay müddətində qüvvədə qalır.

İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddətdə təkrar intizam pozuntusuna yol vermiş əməkdaş barədə daha ciddi intizam tənbehi tətbiq edilir.

Xidməti və icra intizamının qaydalarını pozduqlarına, eləcə də DİO əməkdaşının adına xələl gətirən hərəkətlərə yol verdiklərinə görə əməkdaşlara aşağıdakı intizam tənbehi tədbirləri tətbiq edilə bilər:

1. məzəmmət;
2. töhmət;
3. şiddətli töhmət;
4. xidməti vəzifəyə tam uyğun olmaması barədə xəbərdarlıq;
5. tutduğu vəzifədən aşağı vəzifəyə keçirmə;
6. xüsusi rütbənin bir pillə aşağı salınması;
7. xidmətdən xaric edilmə.

**Məzəmmət** sözünün mənası «qınaq» deməkdir. Öz xarakterinə və ağırlıq dərəcəsinə görə bu tənbeh ən az əhəmiyyətli tənbeh növüdür.

**Töhmət və şiddətli töhmət** - məzəmmətlə müqayisədə daha ciddi pozuntulara görə tətbiq olunur. Bir qayda olaraq şiddətli töhmət əməkdaşa o halda tətbiq olunur ki, artıq ona məzəmmət və töhmət tətbiq olunmuşdur.

**Xidməti vəzifəyə tam uyğun olmaması barədə xəbərdarlıq.** Hər şeydən əvvəl vəzifəli şəxslərə tətbiq olunur. Bu tənbeh növünün xarakterik xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, bu tənbeh növü ayrı-ayrı intizam pozuntularına və xidməti xətalara görə yox, ancaq hər-hansı xidməti funksiyasını lazımı qaydada yerinə yetirmədiyinə görə tətbiq olunur. Belə tənbeh bir növ dönüş yaratmaq üçün signal rolunu oynayır.

Əgər işdə müsbət istiqamətdə dönüş yaradılmazsa, onda həmin vəzifəli şəxs tutduğu vəzifədən azad oluna və ya hətta DİO-dan xidmətdən çıxarıla bilər.

**Tutduğu vəzifədən aşağı vəzifəyə keçirmə** – çox ciddi tənbeh növüdür. Bu tənbeh növü xidmətdə kobud intizam pozuntularına yol vermiş əməkdaşlara tətbiq edilir.

Tutduğu vəzifədən aşağı vəzifəyə keçirmə tənbehinin tətbiq olunmasına digər tənbeh növlərindən nəticə çıxarılmadıqda yol verilir. Həmin intizam tənbehi verilmiş şəxsin xidmətdə irəli çəkilməsi məsələsinə 1 ildən tez olmayan müddətdə ümumi əsaslarla baxıla bilər.

**Xüsusi rütbənin bir pillə aşağı salınması** intizam tənbehi tətbiq olunmuş əməkdaşın əvvəlki xüsusi rütbəsi ümumi qaydada 1 ildən sonra, mükafat qaydasında işə müstəsna hallarda göstərilən müddətdən tez bərpa edilə bilər.

**Xidmətdən xaric edilmə** son tənbeh növüdür. Bu tənbeh növü əməkdaş tərəfindən İntizam nizamnaməsinin və digər normativ hüquqi aktların tələbləri sistemli şəkildə pozulduqda habelə cinayət törətdikdə tətbiq olunur. Əməkdaş təqsirləndirilən şəxs qismində cinayət məsuliyyətinə cəlb olunduğu halda cinayət işi üzrə yekun qərar qəbul edilənədək vəzifədən kənarlaşdırıla bilər.

Daxili İşlər Nazirliyinin təhsil müəssisələrində yuxarıda göstərilən intizam tənbehi tədbirlərindən başqa, növbədən kənar xidməti naryada (hissə üzrə növbətçi,

qaravula, yaxud digər məsul postlara təyin edilmə istisna olmaqla) təyinetmə və təhsil müəssisəsindən xaric etmə kimi intizam tənbehi tədbirləri tətbiq edilə bilər.

Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda, əməkdaşlar daxili işlər orqanlarından xaric edilməklə yanaşı, xüsusi rütbələrdən məhrum edilə bilərlər.

#### Y o x l a m a s u a l l a r ı :

1. Əmək hüququ üzrə əmək intizamının anlayışı və məzmunu necədir?
2. Əmək intizamının möhkəmləndirilməsi metodları hansılardır?
3. Əmək intizamı hansı normativ hüquqi aktlarla nizama salınır?
4. Əmək qanunvericiliyi ilə işçilər üçün hansı mükafatlandırma tədbirləri nəzərdə tutulmuşdur?
5. İşçilərin intizam məsuliyyəti dedikdə, nə başa düşülür?
6. İntizam xətası özündə nəyi əks etdirir?
7. Əmək qanunvericiliyi ilə işçilərin hansı intizam məsuliyyətləri müəyyən edilmişdir?
8. Ümumi intizam məsuliyyəti xüsusi intizam məsuliyyətindən nə ilə fərqlənir?
9. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 186-cı maddəsində hansı intizam tənbehi növləri nəzərdə tutulmuşdu?
10. İntizam tənbehinin tətbiq olunması qaydası necədir?
11. İntizam tənbehinin vaxtından əvvəl götürülməsi qaydası necədir?
12. Mülki Avrasiya işçilərinə hansı intizam tənbehləri tətbiq oluna bilər?
13. Dövlət qulluqçularına hansı intizam tənbehləri tətbiq oluna bilər?
14. DİO əməkdaşlarına hansı intizam tənbehləri tətbiq oluna bilər?
15. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində işçiyə həvəsləndirmə tədbirləri tətbiq oluna bilərmi?



## NƏTİJƏ

Beləliklə, müstəqil hüquqi dövlət qoruculuğu prosesində müvəffəqiyyət qazanmaq üçün möhkəm inamlı, şüurlu intizama nail olmaq lazımdır. İntizamlı, təcrübəni, iş səriştəsini artırmaq, əməyin səmərəli və intensiv olmasına

yyələnmək, əməyi daha yaxşı təşkil etmək, iqtisadi yüksəliş üçün ən zəruri şərtlərdir.

İndiki şəraitdə elə intizam lazımdır ki, daxili ehtiyat mənbələrini aşkara çıxarıb, onlardan daha səmərəli istifadə olunmasını təmin etsin, işgüzarlıq və yaradıcılıq əzmini artırıb tapşırıqların vaxtında və keyfiyyətli yerinə yetirilməsinə yönəlsin.

Əmək intizamının əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, işçinin öz əməyinə inamı artır, əmək məhsuldarlığı yüksəlir, zay məhsul istehsalının qarşısı alınır, müəyyən qaydalara işçilərin əməl etməsinə şərait yaradır.