

İşçilərin məzuniyyət hüququ və onun təmin edilməsi

"Ülfət" qəzetinin həyata keçirdiyi "İşçilərin əmək və sosial hüquqlarına dair biliklərinin artırılmasına yardım" layihəsinin icraçıları noyabrın 18-də Şirvan şəhərinin qonağı olmuşlar. Şəhərin mədəniyyət, təhsil, sənaye sahələrində çalışan, sahibkarlıqla məşğul olan sakinlərindən bir qrupunun toplaşdığı Mərkəzi kitabxanada" işçilərin məzuniyyət hüququ və onun təmin edilməsi mövzusunda seminar keçirilmişdir. Seminarda "Ülfət"ın hüquqşünası geniş məruzə söyləmişdir.

O demişdir: işçilərin məzuniyyət hüququnun təmin edilməsi Əmək Məcəlləsinin əsas tələblərindən biridir. İşçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq, Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər. Əlavə iş yerində əvəzçiliklə işləyən işçilərin də bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır. İşçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz. Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əməkhaqqı saxlanılır, habelə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi yolverilməzdir. Bu müddət işçinin əmək stajına, həmçinin ixtisası üzrə stajına daxil edilir. Əmək Məcəlləsi ilə işçilərin məzuniyyət hüququnun 4 növü nəzərdə tutulub: əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti, sosial məzuniyyət, təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti, ödənişsiz məzuniyyət. Əmək məzuniyyəti işçinin əmək qabiliyyətinin bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və möhkəmləndirilməsi üçün işdən ayrılmaqla öz mülahizəsi əsasında istifadə etdiyi istirahət vaxtıdır. Əmək məzuniyyətinin müddəti təqvim günü ilə hesablanır. İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir. Kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında çalışan işçilərə, məsul vəzifələrdə qulluq keçən dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə, xüsusi rejimli tədris müəssisələri istisna olmaqla, tədris müəssisəsində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işçilərə və inzibati-tədris heyəti işçilərinə, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə, tədris müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanaçılara, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə, elmi dərəcəsi olmayan elmi işçilərə, həkimlərə, orta tibb işçilərinə və əczaçılara ödənişli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir. Natamam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə əmək məzuniyyəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işçilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində, yerinə yetirdikləri və ya çalışdıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir. Mövsümi işlərdə çalışan işçilərə əsas məzuniyyət, bir qayda olaraq, mövsümün sonunda hər iş ayına görə iki təqvim günündən az olmayan müddətə verilir. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən, iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir.

Əmək Məcəlləsində yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlərin verilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır. İşçilər əmək stajı beş ildən on ilədək olduqda 2, on ildən on beş ilədək olduqda 4, on beş ildən çox olduqda isə 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyətə çıxı bilərlər. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin

müddətindən asılı olmayaraq 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir. Uşaqlarını təkbaşına böyüdən ataların, həmçinin uşaqları övladlığa götürmüş şəxslərin bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət hüququ vardır.

Əmək Məcəlləsinə əsasən, illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparan tədris müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılarna, dərnək və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə; bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa); uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrlərinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara; tədris müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (məktəbyanı internat tərbiyəçilərindən başqa), eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarna, dərnək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə; sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərinə; elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə; müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparan elmi işçilərə əmək məzuniyyəti 56 təqvim günü müddətində verilməlidir. Uşaq evlərinin, məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara; metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, metodistlərinə və təlimatçılarna; məktəbyanı internatların tərbiyəçilərinə; məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnək rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə; məşqçi müəllimlərə; elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər namizədi elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü müddətində verilməlidir. Yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir. Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə və sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir. Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) alan işçilərə, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, 1941-1945-ci illər müharibəsində döyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin döyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçulara, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə məzuniyyət 46 təqvim günündən az olmayaraq verilir. Teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematografiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü, bilavasitə səhnəyə xidmət edən işçilərinə isə 35 təqvim günü müddətində verilir.

İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı aspiranturada, doktoranturada müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər. Elmlər namizədi 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 şuranın qərarına uyğun olaraq ona verilən arayış əsasında istifadə edir. İşləməklə yanaşı doktoranturada, aspiranturada təhsil alan (o cümlədən aspiranturaya 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 və arayışı əsasında 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilə bilər. Müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində ödənilən əməkhaqqı işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əməkhaqqından hesablanır. İşləməklə yanaşı təhsil alan işçilərə müvafiq tədris mövsümü sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək üçün, dövlət imtahanlarını vermək üçün, diplom layihəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üçün ödənişli təhsil məzuniyyəti verilməsi nəzərdə tutulur. Ali, orta, peşə ixtisas məktəblərində oxumağından və kurslardan asılı olaraq bu işçilər üçün müxtəlif ödənişli təqvim məzuniyyətləri nəzərdə tutulmuşdur.

Hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir. Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir: normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü); doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü); iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü). Uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər. Uşağa qulluq edən işçi yazılı ərizəsi əsasında qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququndan tam, yaxud hissə-hissə istifadə edə bilər.

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. Ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir. İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti altı aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər. İşçilərin xahişi ilə bir iş ilində həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağa bilavasitə qulluq etməklə, əlillik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə, sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə, müharibədə döyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslərə, ali məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə, orta ixtisas təhsil müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə, ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə və sair hallarda müxtəlif müddətlərə olmaqla ödənişsiz məzuniyyətlər verilir.

Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır. İşçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilir. Əmək məzuniyyəti işçinin arzusu və işəgötürənin razılığı ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən az olmasın. Əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən istifadə edildiyi hallarda

onun qalan hissəsi həmin məzuniyyətin verildiyi iş ili bitənədək və ya təqvim ilinin sonunadək, yaxud işçinin arzusu ilə növbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilib verilir. Müstəsna hallarda - istehsalatda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin görülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırıla bilər. Əmək məzuniyyətindən geriçağırma əmrlə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirilməlidir. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə ya işə başladığı gündən etibarən əməkhaqqı hesablanır və işləndiyi məzuniyyət günlərinin əvəzində ödənişsiz əlavə istirahət günləri (əvəzgün) verilir, ya da işə başladığı gündən etibarən işçiyə əməkhaqqı hesablanır, istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinə düşən məzuniyyət pulunun məbləği ondan tutulur və məzuniyyətin istifadə edilməmiş günləri gələcəkdə müəyyən edilmiş vaxtda verilərək bu Məcəllənin 140-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada yenidən məzuniyyət pulu hesablanıb ödənilir. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işəgötürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər. Bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə (sərəncamda, qərarla) işçinin adı, atasının adı və soyadı, vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin növü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başladığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün göstərməlidir. Məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı beş gün qalmış verilir və işçi onunla tanış edilir. İşçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əməkhaqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir. Məzuniyyət vaxtı üçün hesablanmış orta əməkhaqqı qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada əmsallaşdırılıb ödənilməlidir.

Sonra dinləyicilərin sualları cavablandırılmışdır.

Şirvan Şəhər Mərkəzi Kitabxanasının əmək daşı:

- Bəzi hallarda məzuniyyət müddətinə bir neçə bayram günü düşür. Qanunla bu bayram günləri məzuniyyət günlərinə əlavə edilməlidirmi?
- Xeyr, Əmək Məcəlləsinin 114-cü maddəsinə 10 oktyabr 2006-cı il tarixdə edilmiş əlavədən sonra bu maddənin 6-cı bəndinə əsasən, əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir.

Niyazi NƏCƏFOV,

ATIAHI Şirvan Şəhər Komitəsinin sədri:

- İşçilərə ödənişsiz məzuniyyət verilməyə hansı qaydalara əməl edilməlidir? Bu məzuniyyətlərin verilməsi hansı qaydada aparılmalı və rəsmiləşdirilməlidir?
- Əmək Məcəlləsinin 129-cu maddəsinə əsasən, ödənişsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir. İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti altı aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər. Əmək Məcəlləsinin bu maddəsinə əsasən, 6 aya qədər ödənişsiz məzuniyyətin verilməsində əsas şərt işəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığıdır. Tərəflərdən birinin, o cümlədən işçinin rəsmi yazılı razılığı və ya ərizəsi olmadan, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmayan, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlər olmadan, işəgötürənin əmri ilə işçinin 6 aya qədər ödənişsiz məzuniyyətə göndərilməsi Əmək Məcəlləsinin bu maddəsinə uyğun deyil və işçinin ərizəsi əsasında məhkəmə qaydasında etibarsız hesab oluna bilər. Əmək Məcəlləsinin 130-cu maddəsində nəzərdə tutulan ödənişsiz məzuniyyətlər isə işçilərin xahişi ilə bir iş

ilində müddəti bu maddədə nəzərdə tutulan qaydada verilir: Bu maddədə nəzərdə tutulan ödənişsiz məzuniyyətlərə çıxmaq üçün işçinin ərizəsi ilə bərabər həkim məsləhət komissiyasının rəyi, əlillik qrupu barədə sənəd, müharibə veteranı vəsiqəsi, təhsil müəssisəsinin arayışı, seçki komissiyasının arayışı və sair təsdiqedic sənədlərdən biri təqdim edilməlidir. Ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə 7 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyətlər verilərkən digər heç bir sənəd təqdim edilmədən işçinin ərizəsi təqdim edilməlidir. Məzuniyyətlərin verilməsi işçinin ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri ilə rəsmiləşdirilir. Əmrdə işçinin adı, atasının adı və soyadı, vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin növü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başladığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işçinin işə başlamalı olduğu il, ay, gün göstərilməlidir.

Vüqar BAYRAMOV,

Mədəniyyət İşçiləri Müstəqil Hİ Şirvan Şəhər Komitəsinin sədri:

- İşçilər məzuniyyətə çıxarkən onların müəssisənin vəsaiti hesabına istirahət-sağlamlıq müəssisələrinə göndərilməsi hansı qaydada tənzimlənir?
- Əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə, həmçinin kollektiv müqavilə olmayan müəssisədə, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanması xərclərinin smetasında işçilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması, müəyyən məbləğdə sosial-məişət müavinətinin ödənilməsi, müəssisənin vəsaiti hesabına istirahət-sağlamlıq müəssisələrinə göndərilməsi, eləcə də işçinin ailə-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün digər tədbirlərin görülməsinə maddi yardımın verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, məzuniyyət pulunun ödənilməsi ilə yanaşı müəyyən edilmiş müavinətlər, yardımlar da ödənilir.

Almaz CƏFƏROVA,

Şirvan Şəhər Mərkəzi Kitabxanasının əməkdaşı:

- İşdən azad olunan işçiyə istifadə etmədiyi əmək məzuniyyətinin pulu ödənilməlidirmi?
- Bəli, Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinə əsasən, əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündə hər hansı şərt və ya məhdudiyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən əlavə məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin 29 noyabr 2002-ci il tarixli qərarına əsasən, əmək müqaviləsinə xitam verilərkən 1999-cu il iyulun 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərə görə pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq ödənilməlidir. Müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyətindən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çatanaq xitam verilərkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər.

Aynur FƏRZƏLİYEVƏ,

Heydər Əliyev adına muzeydə nəzarətçi:

- Müəssisə rəhbərliyi tərəfindən işçilər uzun müddətə ödənişsiz məzuniyyətə göndərilə bilərmi?
- Kollektiv müqavilələrdə, belə müqavilələr bağlanmadığı hallarda əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan şərtlərlə və qaydalarda, işin normal ahəngini pozan amillər - təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ surətdə qarşısı alınmayan digər hallar mövcud olduqda, işəgötürənin təqsiri olmadan istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılması ilə

əlaqədar olaraq işçilər qrup halında ödənişli, yaxud ödənişsiz məzuniyyətə buraxıla bilərlər. Bu halda ödənişsiz məzuniyyətin müddəti, işçinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilmiş əsas məzuniyyətinin ikiillik müddətinin cəmindən çox olmamalıdır. İşgötürənin təqsiri üzündən istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırıldığı hallarda işçilərin qrup halında ödənişsiz məzuniyyətə buraxılması yolverilməzdir. Bu hal işgötürənin təqsiri üzündən boşdayanma hesab edilir və işçilərə bu Məcəllənin 169-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş məbləğdə əməkhaqqı ödənilir.

Mirzə İMANOV,

Sahibkarlıq və Elm, Elmi-İstehsalat Müəssisələri İşçilərinin Müstəqil Hİ Şirvan Şəhər Komitəsinin sədri:

- Hər il müəssisələrdə əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəlləri tərtib edilir. Məzuniyyətlər bu cədvəldə göstərilən vaxtdan başqa vaxta keçirilə bilirmi?
- Əmək Məcəlləsinə əsasən istehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə hər il yanvarın sonunadək əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəlləri tərtib edilə bilər. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə növbəsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının, o olmadıqda isə işçinin rəyi öyrənilməklə işgötürən tərəfindən təsdiq edilir. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər: 14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara; 16 yaşınadək uşaqları təkbaşına böyüdən valideynə və ya qəyyuma; hərbi qulluqçunun arvadına (ərinə); əlillərə; müharibə veteranlarına; Çernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düşər olmuş şəxslərə; yaşı on səkkizdən aşağı olan işçilərə; işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslərə; Əmək Məcəlləsinin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə. Müəssisədə işlədiyi müddətdən asılı olmayaraq işçinin arzusu ilə əmək məzuniyyəti arvadının hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olduğu dövrdə verilir. Bu cədvəllərdə göstərilən qaydada məzuniyyətlərin verilməsi yuxarıda göstərilən hallardan başqa digər bir halda mümkün ola bilər ki, digər işçilərin bu məzuniyyəti digər vaxtlarda almaq üçün kifayət qədər əsasları olsun və onların bu barədə yazılı ərizəsinə müdiriyyət tərəfindən müsbət cavab verilsin.

Zakir HƏSƏNOV,

MMT İstehsalat Birliyinin HİK sədri:

- Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən hansı dövrlər nəzərə alınır?
- Əmək Məcəlləsinə əsasən, əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına işçinin faktik işlədiyi vaxt və aşağıdakı dövrlər daxil edilir: iş yerinin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda əməkhaqqının saxlanması şərtilə işçinin işdən ayrıldığı dövr; qanunsuz və əsassız işdən çıxarılmaqla, yaxud başqa işə keçirilməklə əlaqədar işə bərpa edilən işçilərin məcburi işburaxma dövrü; əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi dövr; təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və ya kənarlaşdırılmış və müəyyən edilmiş qaydada tam bəraət almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsin məcburi işburaxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr. Əmək Məcəlləsinin 127-ci maddəsində nəzərdə tutulan qismən ödənişli sosial məzuniyyət müddəti, habelə azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir.

Nəzakət ALLAHVERDİYEVA,

Şirvan Şəhər Mərkəzi Kitabxanasının əməkdaşı:

- Ali məktəblərin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə imtahan müddətində neçə təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət verilir?
- Əmək Məcəlləsinin 124-cü maddəsinə əsasən, ali məktəblərin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dövrdə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, qalan kurslarda 30 təqvim günü müddətində ödənişli təhsil məzuniyyəti verilir. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlərdən təhsil proqramları ilə müəyyən edilən dövrlərdə, təhsil müəssisəsinin verdiyi arayış əsasında istifadə oluna bilər.

Şəhla MƏMMƏDOVA,

Şirvan Şəhər Mərkəzi Kitabxanasının əməkdaşı:

- Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə ali məktəblərin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə neçə təqvim günü müddətində ödənişli təhsil məzuniyyəti verilir?
- Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dövrdə ali məktəblərin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə isə 2 təqvim ayınadək ödənişli təhsil məzuniyyəti verilir.

Allahverdi ALLAHVERDİYEV,

Az.DDY QSC-nin Şirvan bölgəsinin HİK sədri:

- Əmək qanunvericiliyində belə bir hal nəzərdə tutulubmu ki, işçinin birgə yaşadığı ailə üzvü vəfat edərsə, ona hər hansı bir kompensasiya ödənilə bilər?
- Əmək qanunvericiliyində, işçinin birgə yaşadığı ailə üzvü vəfat edərsə, ona hər hansı bir müavinətin verilməsi nəzərdə tutulmayıb. Bu müavinət yalnız müəssisənin daxili imkanları hesabına verilməsi nəzərdə tutulan normativ xarakterli sənədlərlə və ya kollektiv müqavilələrlə tənzimlənməklə verilə bilər. Əmək Məcəlləsinin 77 -ci maddəsinin 7-ci bəndinə əsasən, işçinin özünün vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əməkhaqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir.

Şəfəq SƏLİMOVA,

Şirvan Şəhər Mərkəzi Kitabxanasının şöbə müdiri:

- Növbəti məzuniyyət zamanı işçi xəstələnərsə məzuniyyət günləri artırılırmı?
- Növbəti məzuniyyət (əsas və yaxud əlavə məzuniyyət) zamanı xəstəlik və ya zədə nəticəsində əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət, təqdim olunmuş xəstəlik vərəqəsinə əsasən işçinin əmək qabiliyyətini itirdiyi bütün günlər üçün verilir. Əməkhaqqı saxlanılmadan məzuniyyətin və ya uşağa qulluq etməkdən ötrü məzuniyyət zamanı əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət verilmir. Xəstəlik vərəqələrinə uyğun olaraq işçinin əmək məzuniyyətinin müddəti artırılır.

B.RZAYEV,

Ə.İBADOV.

«İşçilərin
məzuniyyət
hüququ və

- <http://ulfet-az.com/sendika/2247>

onun təmin
edilməsi»

«Ülfət Qazeti» - <http://ulfet-az.com/index.php>