

## **İSTİRAHƏT VƏ MƏZUNİYYƏTLƏR**

### **İstirahət vaxtı və onun müəyyən olunması**

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin birinci hissəsi hər kəsin istirahət hüququnun olmasını özündə təsbit edir.

İstirahət vaxtına gündəlik istirahət vaxtı, həftəlik istirahət vaxtı və bayram günləri, habelə illik istirahət vaxtı-əmək məzuniyyətləri daxildir:

**Gündəlik istirahət vaxtı:** İş vaxtının arasında olan fasilə və hər iş günündən növbəti iş gününə qədər olan vaxtdır. Əmək Məcəlləsinə görə bir iş günü ilə növbəti iş günü arasındakı gündəlik istirahət vaxtı azı 12 saat olmalıdır. İstirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir.

**Həftəlik istirahət vaxtı:** Əmək Məcəlləsinə görə 40 saatlıq iş həftəsindən sonra hər bir işçiyə 42 saatdan az olmamaq şərti ilə fasiləsiz istirahət verilməlidir. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş bayram günlərində və Ümumxalq hüznü günündə bütün işçilər işləmirlər. Məcəlləyə görə bu günlər aşağıdakılardır:

Əmək Məcəlləsinə görə hər il yanvar ayının 20-si-Azərbaycanın müstəqilliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü – Ümumxalq hüznü günüdür.

Bu günlərdə işçilərin işə cəlb olunmasına Məcəllədə müəyyən olunmuş xüsusi hallarda, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələrində yol verilir. Bayramqabağı günlərdə, habelə Ümumxalq hüznü günündən bir gün əvvəl iş gününün müddəti bir saat qısaldılır. Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə səhəri gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox olmamalıdır. İstirahət, bayram günlərində və Ümumxalq hüznü günündə işə cəlb edilən işçiyə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə digər istirahət günü, yaxud ikiqat əmək haqqı verilə bilər.

### **Məzuniyyət anlayışı və onun formaları**

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə "Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət

verilməsi təmin edilir.”

Əmək Məcəlləsinin 110-cu maddəsinə əsasən “İşçilər vəzifəsindən (peşəsindən), əmək şəraitindən və əmək müqaviləsinin müddətindən asılı olmayaraq Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.” Bu müddəalar yerlərində əvəzçiliklə işləyən işçilərdə şamil olunur. Məzuniyyət hüququnun məhdudlaşdırılmasına yol verilmir. Məzuniyyət hüququndan istifadə edən işçilərin məzuniyyətdə olduqları vaxt

- **orta əmək haqqı;**
- **işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv oluna bilməz;**
- **işçi intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilməz;**

əmək stajına, həmçinin ixtisası üzrə stajına daxil edilir.

Əmək müqaviləsində və kollektiv müqavilələrdə işçilər üçün daha üstün təminatlar nəzərdə tutula bilər. Qanunvericilikdə məzuniyyətlərin növləri aşağıdakılardır:

- **əsas və əlavə məzuniyyətdən ibarət olan əmək məzuniyyətləri;**
- **uşağına qulluq etmək üçün qadınların sosial məzuniyyəti;**
- **təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verilən təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti;**
- **ödənişsiz məzuniyyət.**

Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan məzuniyyətlərdən əlavə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin digər növləri də nəzərdə tutula bilər.

### **Əmək məzuniyyəti, onun növləri və müddətləri**

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

Təqvim günü dedikdə, istirahət, yaxud bayram günləri olub - olmamasından asılı olmayaraq bütün günlər nəzərdə tutulur.

Əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaq qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər. Əmək məzuniyyəti hər il müvafiq iş ili üçün verilir. İş ili işçinin işə götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır. Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müraciət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başlandıqdan sonra verilə bilər. Bir iş ilinə görə yalnız bir əmək

məzuniyyəti verilə bilər. Təqvim ili ərzində işçinin iki iş ilinə görə məzuniyyət hüququ olduqda o, həmin təqvim ilində hər iki iş ilinə görə məzuniyyətdən birlikdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər.

**?Əsas məzuniyyət və onun müddətləri:** Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ci maddəsi və Əmək Məcəlləsinin 114-cü maddəsinə əsasən **"İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir"**.

Müəyyən kateqoriya işçilərə əsas məzuniyyətlər 30 təqvim günü müddətində verilir. Belə işçilərə aşağıdakılar aid edilir:

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

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

**?Əlavə məzuniyyətlər, onların növləri və müddətləri:** Əlavə məzuniyyətlərin növləri aşağıdakılardır:

**! Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə verilən əlavə məzuniyyətlər.**

Belə məzuniyyətlər **"Yeraltı işlərdə çalışan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağlı olan işçilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir."**

Belə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.

- **əmək stajına görə verilən əlavə məzuniyyətlər.**

İşçinin harada işləməsindən asılı olmayaraq əmək stajına görə verilir. Əmək stajının müddətindən asılı olaraq əlavə məzuniyyətin müddətləri

aşağıdakı qaydada artır:

- **beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda- 2 təqvim günü;**
- **on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda- 4 təqvim günü;**
- **on beş ildən çox əmək stajı olduqda- 6 təqvim günü.**

Əmək stajına işçinin faktiki işlədiyi günlərdən əlavə əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi günlər və Əmək Məcəlləsinin 179- cu maddəsində nəzərdə tutulan günlər daxildir.

**!Uşaqılı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətlər:** Əsas və digər əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, həmin yaş çərçivəsində 3 və daha çox uşağı olan, 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir. Həmin qaydalar uşaqları təkbaşına böyüdən atalara və uşaqları övladlığa götürən şəxslərə də şamil olunur. Bu hüquqlar müvafiq təqvim ilinin sonunadək uşaqların 14 yaşı tamam olduqda saxlanılır. Yəni işçinin növbəti məzuniyyət hüququ ilin sonundadırsa, onun övladının 14 yaşı isə ilin əvvəlində, yaxud ortasında tamam olsa belə o həmin hüquqdan istifadə edə bilər.

**? Əlavə məzuniyyət verilməyən işçilər və onların məzuniyyətlərinin müddətləri:** Məzuniyyət müddəti 42 gün olan işçilər:

- **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 dərnek 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.**

Məzuniyyət müddəti 56 gün olan işçilər:

- **İllik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparan tədris müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyyəçilərinə, təlimatçılarna, dərnek və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə;**
- **Bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi**

- müəllimlərdən başqa);**
- **Uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrələrinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqqlara;**
  - **Tədris müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (məktəbyanı internat tərbiyəçilərindən başqa), eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarna, dərnek rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə;**
  - **Sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedoqoji 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.**

**?Əlillər və həddi buluğa çatmayanların məzuniyyət müddətləri:**

Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmadan, işləyən əlillərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir. 16 yaşdan aşağı yaş həddində olan işçilərə 42, 16 yaşdan 18 yaşadək olan işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq əmək məzuniyyəti verilir.

**?Xüsusi xidmətləri olan işçilərin məzuniyyətləri və onların müddəti:**

Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət alan işçilərə, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dövlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə 46 təqvim günündən az olmayaraq əmək məzuniyyəti verilir.

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

**Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri, onların müddəti**

Yaradıcılıq məzuniyyəti işləməklə yanaşı aspiranturada, doktoranturada (yaxud bunlara bərabər digər yaradıcılıq pillələri) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə verilir. Həmin şəxslər yaradıcılıq məzuniyyətlərindən dissertasiya işlərini tamamlamaq, dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün verilir. Belə məzuniyyətlər ödənişli məzuniyyətlərdir.

- **elmlər namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işinin tamamlanılması üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətinin müddəti 2 ay;**

Elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işinin tamamlanması üçün üç təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir. Belə məzuniyyətlər işçilərə müvafiq elmi şuranın qərarına əsasən verilmiş arayışlar əsasında verilir.

- **doktoranturada və ya aspiranturada təhsil alan (yaxud aspiranturaya daxil olmaq üçün) işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir**
- **dərsliklər və dərs vəsaiti yazan müəlliflərə işlədikləri yerdə 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilə bilər. Belə məzuniyyət müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı və arayışı əsasında verilir.**

Müvafiq təhsil müəssisəsinin elmi şurası, yaxud müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətinin müddətini və həmin məzuniyyətlərdən istifadə məsələlərini qabaqcadan işəgötürənlə məsləhətləşməlidir. Belə məzuniyyətlər müddətində ödənilən pul işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əmək haqqından hesablanır.

- **İşləməklə yanaşı təhsil alan işçilərə aşağıda göstərilən təhsil məzuniyyətləri verilir:**

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

**b) dövlət imtahanlarını vermək üçün;**

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

Ödənişli təhsil məzuniyyəti müddətində işçiyə onun orta aylıq əmək haqqı ödənilir. Ödənişli təhsil məzuniyyətləri aşağıdakı müddətlərdə verilir:

- **ali məktəblərin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə laboratoriya işləri, yoxlama və imtahan sessiyaları dövrü üçün birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində;**
- **orta ixtisas məktəblərinin axşam şöbələrində oxuyan işçilərə birinci və ikinci kurslarda 10 təqvim günü, qalan kurslarda 20 təqvim günü;**
- **ali məktəblərin qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə hər tədris ili üçün birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, qalan kurslar üçün 40 təqvim günü;**
- **orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şöbələrində təhsil alan işçilərə hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, qalan kurslarda 30 təqvim günü;**
- **ali və orta ixtisas məktəblərində təhsil alan işçilərə dövlət imtahanları dövründə 30 təqvim günü;**

- **diplom işin hazırlanması və müdafiəsi üçün Ali məktəbin axşam və qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə 4 təqvim ayınadək, orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şöbələrində oxuyan işçilərə 2 təqvim ayınadək;**
- **peşə məktəblərində və litseylərdə işləyə-işləyə təhsil alan işçilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üçün tədris ili ərzində 30 gün;**
- **orta ümumtəhsil məktəbləri nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarda təhsil alan işçilərə buraxılış siniflərində imtahanları vermək üçün 20 təqvim günü.**

Belə məzuniyyətlərin verilməsi üçün müvafiq təhsil müəssisəsi işəgötürənlərə arayış verməlidir.

### **Sosial məzuniyyətlər**

Sosial məzuniyyətlər-müxtəlif sosial faktorlara əsasən məzuniyyətlərdir. Əmək Məcəlləsində sosial məzuniyyətlər əsasən hamiləliyə və doğuşa, habelə uşağa qulluğa görə müəyyən olunur. Hamiləliyə və doğuşa görə verilən məzuniyyətlər aşağıdakı hallarda və müddətlərdə verilir:

1. **Hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir.**
2. **Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:**
  - a) **normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü);**
  - b) **doğuş çətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);**
  - c) **iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü).**

Yuxarıda göstərilənlərdən əlavə sosial məzuniyyətlər ikiaylıqadək uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən saxlayan qadınlara da verilir. Belə məzuniyyətin müddəti 56 gündür. Uşaq üç yaşına çatanadək valideynlərdən biri, ailənin başqa üzvü, habelə övladlığa götürən və ya övladlığa götürmədən uşağa qulluq edən qadınlar qismən ödənişli məzuniyyət hüququndan istifadə etmək hüququna malikdirlər. Belə məzuniyyətin müddəti üç ildir. Belə məzuniyyətdən tam, yaxud

qismən, hissə-hissə istifadə etmək olar.

## **Ödənişsiz məzuniyyətlər**

Yuxarıda sadalanan növlərdən başqa məzuniyyətin daha bir növü də vardır. Bu ödənişsiz məzuniyyətlərdir. Belə məzuniyyətlər işçilərə öz şəxsi işlərini yoluna qoymaq üçün verilir. Ödənişsiz məzuniyyətlərin verilmə qaydaları müxtəlifdir. Məcəllədə ödənişsiz məzuniyyətlərin növləri aşağıdakılardır:

- **Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında verilən ödənişsiz məzuniyyətlər;**
- **İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər.**

Ödənişsiz məzuniyyət hüququndan "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 yarandıqda" istifadə etmək olar.

İşçilərin xahişi və işəgötürənin razılığı ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri aşağıdakı şəkildə müəyyənləşir:

- **həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağı bilavasitə qulluq edən digər üzvünə-uşaq 4 yaşına çatanadək;**
- **arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə-14 təqvim gününədək;**
- **16 yaşınadək uşağı olan qadınlara və ya tək valideynlərə, qəyyumlara, himayədarlara-14 təqvim gününədək;**
- **əlilik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə-bir təqvim ayınadək;**
- **müharibədə döyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslərə – 14 təqvim gününədək;**
- **Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət almış işçilərə-14 təqvim gününədək;**
- **qazanılmış immun çatışmazlığı sindromu (AİDS) xəstəliyinə tutulmuş və ya insanın immun çatışmazlığı virusu (HİV) ilə yoluxmuş uşaq böyüdən, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan valideynlərə-14 təqvim gününədək;**
- **doktoranturada, aspiranturada tənsil alan işçilərə-bir təqvim ayınadək;**

- ali məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə-14 təqvim günü, orta ixtisas təhsil müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə-7 təqvim günü;
- ixtirasının və ya səmərələşdirici təklifinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə-14 təqvim gününədək;
- ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə-səhiyyə müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək.

### **Məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi**

İllik əmək məzuniyyətləri hər iş ilində bir dəfə verilir. İş ili adətən təqvim ili ilə üst-üstə düşmür və işçinin işə faktiki olaraq başladığı andan hesablanır. Bununla belə "işçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir." İşçi altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək işəgötürənə ərizə ilə müraciət edərək işəgötürənlə razılaşdırdığı vaxtda məzuniyyətə çıxıb bilər.

Sonrakı illərdə işçiyə əmək məzuniyyəti işəgötürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilir.

Aşağıdakı işçilərin əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ vardır.

- a) qadınların hamiləliyə və doğuşa görə-sosial məzuniyyətdən bilavasitə əvvəl, yaxud sonra;**
  - b) on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin;**
  - c) müddətli hərbi xidmətdən buraxıldıqdan üç ay keçənədək işə götürülən işçilərin;**
  - ç) əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əvəzçilik üzrə işləyənlərin;**
  - d) hərbi qulluqçu arvadının (ərinin);**
  - e) təhsil müəssisələrində oxuyan şəxslərin-kurs işlərinin və ya imtahanlarının verildiyi, diplomun müdafiə edildiyi vaxtda;**
  - ə) əlillərin;**
- Təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə əmək məzuniyyətləri əmək müqaviləsi bağladıkları və işə faktiki başladıkları müddətdən asılı olmayaraq bir qayda olaraq yay tətilləri dövründə verilir.
  - Əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə həmin əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət müvafiq istehsalatda, peşə və ya vəzifədə iş ili ərzində faktiki işlədiyi vaxta mütənəsib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyətə işçinin hüququ həmin iş yerində üst-üstə azı altı ay işlədikdə əmələ gəlir.

### **Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı**

Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər vardır. Nəzərə alınan dövrlər aşağıdakılardır:

- **işçinin faktiki olaraq işlədiyi dövr;**
- **iş yerinin və əmək haqqının saxlanması şərti ilə işçinin işdən ayrıldığı dövr;**
- **işəgötürənin qeyri-qanuni hərəkəti nəticəsində işçinin məcburi işburaxma dövrü;**
- **əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi dövr;**
- **inzibati və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və kənarlaşdırılmış və müəyyən edilmiş qaydada tam bəraət almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsin məcburi işburaxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr.**

Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınmayan dövrlər:

- **uşağın üç yaşı tamam olanadək qismən ödənilən məzuniyyətlərdən istifadə edilən dövr;**
- **azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət.**

### **Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik**

İstehsalın və işin normal gedisini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uçotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə işəgötürən işçilərin nümayəndəli orqanları ilə razılaşdırmaqla, yaxud hər hansı başqa bir qayda ilə əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəli tərtib edə bilirlər. Elə kateqoriya işçilər vardır ki, əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün tətbiq olunan növbəlilik prinsipi onlara şamil olunur. Bu kateqoriya işçilər aşağıdakılardır:

- **14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya 16-yaşınadək əlil uşağı olan qadınlar;**
- **16 yaşınadək uşağı təkbaşına böyüdən valideynlərə, yaxud qəyyuma;**
- **hərbi qulluqçuların arvadına (ərinə);**
- **əlillərə və müharibə veteranlarına;**
- **Çernobil AES-də qəzanın ləğv edilməsində iştirak edərək sağlamlığı pozulmuş şəxslərə;**
- **yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə;**
- **işləməklə yanaşı təhsil alanlara;**
- **Əmək Məcəlləsində əks olunmuş Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olanlara.**

Belə işçilərə əmək məzuniyyətini onların arzusuna uyğun olaraq verilir.

## **Əmək məzuniyyətinin verilmə vaxtı hansı hallarda dəyişdirilə bilər**

İşəgötürənin və işçinin əsaslandırılmış arqumentləri əsasında qarşılıqlı razılaşma yolu ilə əmək məzuniyyətinin verilmə vaxtı dəyişdirilə və başqa vaxta keçirilə bilər. Əmək Məcəlləsinə görə əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi dedikdə "Cari ildə əmək məzuniyyətinin verilmə növbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən növbəti iş ilinə, habelə növbəti təqvim ilinə keçirilməsi başa düşülməlidir."

İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsinə əsas verən hallar:

- **əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi;**
- **əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyətin üst-üstə düşməsi;**
- **işçinin həmin vaxt ezamiyyətdə olması.**

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsinə əsas verən hal işçinin həmin vaxtda məzuniyyətdə olması nəticəsində istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedishinə xələl gətirə biləcəyi haldır. Belə halda işəgötürən işçi ilə qarşılıqlı razılıq əsasında əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsini qadağan edən hallarda vardır. Bunlar aşağıdakılardır:

- **Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş əsas məzuniyyətlərin (21 və 30 təqvim günü) bir iş ilindən başqasına keçirilməsi;**
- **əmək məzuniyyətlərinin dalbadal iki il ərzində verilməməsi;**
- **habelə, əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərə (məsələn, yeraltı şaxtalarda və digər zərərli yerlərdə işləyənlərə);**
- **yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə;**
- **hamilə qadınlara bir iş ilindən artıq dövrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi və ya onun başqa iş ilinə keçirilməsi.**

## **Əsas və əlavə məzuniyyətlər necə cəmlənir**

Əsas məzuniyyət yalnız əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə və əmək stajına görə verilən əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək bir yerdə verilir. İşçinin hər iki əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

## **Əmək Məzuniyyətinin hissə-hissə verilməsi və məzuniyyətdən geri çağırma qaydası**

Əmək Məcəlləsinə əsasən əmək məzuniyyətinin hissələrə bölünməsi, habelə işçinin məzuniyyətdən geri çağırılması aşağıdakı qaydalarla tənzimlənir:

- **Əmək məzuniyyəti işçinin arzusu ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti 2 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 çağırılma bilər. Əmək məzuniyyətindən geriçağırma əmrinə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirilməlidir;**
- **Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə ya işləndiyi məzuniyyət günlərinin əvəzində ödənişsiz əlavə istirahət günləri (əvəzgün) verilir, ya da işə başladığı gündən etibarən işçiyə əmək haqqı hesablanır, istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinə düşən məzuniyyət pulunun məbləği ondan tutulur və məzuniyyətin istifadə edilməmiş günləri gələcəkdə müəyyən edilmiş vaxtda verilərək bu Məcəllənin 140- cı maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada yenidən məzuniyyət pulu hesablanıb ödənilir;**
- **İşçinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən geriçağırılma yalnız işgötürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər.**

Bütün məzuniyyətlərin verilməsi rəsmiləşdirilməlidir və onların uçotu aparılmalıdır.

### **Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi**

İşlədiyi iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilməli və işdənçıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilməlidir. İşçi əmək müqaviləsinə xitam verilərkən əmək məzuniyyəti hüququndan istifadə etmədikdə, ona Məcəllədə əks olunmuş qaydalara uyğun olaraq pul əvəzi ödənilə bilər. İstifadə olunmamış məzuniyyət üçün pul əvəzinin verilməsi Əmək Məcəlləsinə görə aşağıdakı qaydalarda həyata keçirilir:

- **Əmək müqaviləsi ləğv edilənədək əmək münasibətlərində olan işçilərə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətləri faktik**

olaraq verməyərək həmin məzuniyyətlərin pul ilə əvəz edilməsi qadağandır;

- **Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.**
- **Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir.**
- **Müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyətindən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çatanaqədək xitam verilərkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər.**

Kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin verilməsi, onların ödənilməsi, müddətlərinin artırılması, məzuniyyətə gedənlərə sosial - məişət vəsaitlərinin ödənilməsi, məzuniyyətdə olarkən sanatoriya - kurort xərclərinin ödənilməsi və s. qanunvericilikdə əks olunmuş hüquqlardan daha üstün hüquqlar nəzərdə tutula bilər.

Əmək Məcəlləsi müəssisələrdə işin təməmilə, yaxud qismən dayandırılması nəticəsində işçilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılması məsələlərini də tənzimləyən müddəaları özündə əks etdirir:

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

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

Əmək Məcəlləsinə görə, məzuniyyət vaxtı üçün ödənilən orta aylıq əmək haqqı hesablanarkən əməyin ödənilməsinin qüvvədə olan

sisteminə daxil olmayan birdəfəlik ödənişlər istisna edilməklə əmək haqqı anlayışına daxil edilən bütün növ ödəmələr nəzərə alınır. Əmək Məcəlləsinin 140-cı maddəsində məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsinə dair müddəalar əks olunmuşdur:

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