

No	Maddənin adı	Qanun layihəsi üzrə təklif olunan	Məcəllədəki faktiki redaksiya	Dəyişiklikdən sonrakı redaksiya
1	Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar	3-cü maddə üzrə aşağıdakı məzmununda 2-2-ci maddə əlavə edilir	yeni əlavə olunur	Ailə vəzifələri olan işçi – tibbi rəyə əsasən qulluğa və ya köməyə ehtiyacı olan ailə üzvlərinə qulluqla əlaqədar əmək fəaliyyəti imkanları məhdudlaşan işçi.
2	Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar	3-cü maddə üzrə aşağıdakı məzmununda 9-1-ci maddə əlavə edilir	yeni əlavə olunur	Ezamiyyət – işəgötürənin əmri ilə işçinin müəyyən müddətə başqa yerə göndərilməsi.
3	Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar	3-cü maddə üzrə aşağıdakı məzmununda 9-2-ci maddə əlavə edilir	yeni əlavə olunur	Məsafədən (distant) iş – əmək funksiyasının müəssisədən kənarda yerinə yetirilməsi.
4	Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri	4-cü maddə üzrə 2-ci hissəyə “evində” sözündən sonra “, habelə məsafədən (distant) iş formasında” sözləri əlavə edilsin;	Bu Məcəllə işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir.	Bu Məcəllə işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində, habelə məsafədən (distant) iş formasında yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir
5	Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri	4-cü maddə üzrə 3-cü hissədə “təşkilatlar” sözü “təşkilatların” sözü ilə, “müəssisələrinə” sözü “müəssisələrinin elmi və pedaqoji işçilərinə” sözləri ilə əvəz edilsin;	Azərbaycan Respublikasının qanunlarında müəyyən edilmiş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi elmi müəssisə və təşkilatlar, ali təhsil müəssisələrinə şamil edilmir.	Azərbaycan Respublikasının qanunlarında müəyyən edilmiş dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi elmi müəssisə və təşkilatların, ali təhsil müəssisələrinə müəssisələrinin elmi və pedaqoji işçilərinə şamil edilmir.
6	Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər	6-cı maddənin “ç” bəndindən “fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə)” sözləri çıxarılsın;	xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;	xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;

7	Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları	9-cu maddənin birinci hissəsi üzrə “ö” bəndi əlavə edilsin:	yeni əlavə olunur	“ö) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) tərəfindən təsdiq edilmiş ezamiyyə xərcləri normalarından az olmayan məbləğdə ezamiyyə xərclərini almaq.”;
8	Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri	10-cu maddənin birinci hissəsi üzrə aşağıdakı məzmununda “f” bəndi əlavə edilsin: f) bu Məcəllədə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər nəzərə alınmaqla, işəgötürənin tapşırığı ilə ezamiyyətə getmək.”;	yeni əlavə olunur	“f) bu Məcəllədə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər nəzərə alınmaqla, işəgötürənin tapşırığı ilə ezamiyyətə getmək;
9	Dövlət bütçəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi	10-1 ci maddənin birinci hissəsi üzrə aşağıdakı məzmununda 10-1.7-ci maddə əlavə edilsin: “10-1.7. Bu Məcəllənin 10-1.2-ci və ya 10-1.3-cü maddələrinə əsasən çalışma müddətinin uzadılması işəgötürənin əmri (qərarı, sərəncamı) ilə rəsmiləşdirilir. Bu halda, işçinin əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 70- ci maddəsinin “e” bəndinə əsasən xitam verilməsinə və uzadılan müddətə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılmasına yol verilmir.”;	yeni əlavə olunur	“10-1.7. Bu Məcəllənin 10-1.2-ci və ya 10-1.3-cü maddələrinə əsasən çalışma müddətinin uzadılması işəgötürənin əmri (qərarı, sərəncamı) ilə rəsmiləşdirilir. Bu halda, işçinin əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “e” bəndinə əsasən xitam verilməsinə və uzadılan müddətə müddətli əmək müqaviləsinin bağlanılmasına yol verilmir.”;
10	İşəgötürənin əsas hüquqları	11-ci maddənin 1-ci hissəsi üzrə: aşağıdakı məzmununda “h” bəndi əlavə edilsin: “h) bu Məcəllədə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər nəzərə alınmaqla, işçiləri ezamiyyətə göndərmək.”;	yeni əlavə olunur	“h) bu Məcəllədə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər nəzərə alınmaqla, işçiləri ezamiyyətə göndərmək.”;
11	Dövlət bütçəsindən maliyyələşən müəssisələrdə çalışmanın yaş həddi	14-cü maddənin 3-cü hissəsi üzrə: ikinci abzas aşağıdakı redaksiyada verilsin: “əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi məqsədilə müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir.”;	səlahiyyətləri çərçivəsində müəyyən edilmiş hallarda əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinin təmin olunması üçün müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir;	“əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi məqsədilə müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir.”;

12	Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi	16-cı maddə üzrə 1-ci hissənin birinci abzası üzrə: “milliyyətinə” sözü “etnik mənsubiyyətinə” sözləri ilə əvəz edilsin; “ictimai-sosial” sözləri çıxarılsın; “ailə vəziyyətinə” sözlərindən sonra “və ailə vəzifələrinə” sözləri, “hər hansı” sözlərindən sonra “birbaşa və ya dolayı” sözləri əlavə edilsin;	Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.	Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, etnik mənsubiyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə və ailə vəzifələrinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.
13	Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi	16-cı maddə üzrə 2-ci hissəyə “əlilliyi olan şəxslərə,” sözlərindən sonra “ailə vəzifələri olan işçilərə,” sözləri əlavə edilsin;	Qadınlara, əlilliyi olan şəxslərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə, habelə Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.	Qadınlara, əlilliyi olan şəxslərə, ailə vəzifələri olan işçilərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə, habelə Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

14	Məcburi əməyin qadağan edilməsi	17-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsinə “xitam veriləcəyi” sözlərindən sonra “, əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş güzəşt və imtiyazlardan məhrum ediləcəyi” sözləri əlavə edilsin;	Hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır.	Hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi, əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş güzəşt və imtiyazlardan məhrum ediləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır.
15	Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ	25-ci maddə üzrə 1-ci hissədən “səlahiyyətləri daxilində” sözləri çıxarılınsın;	Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqları təşkilatlar (birlikləri), əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər.	Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqları təşkilatlar (<i>birlikləri</i>), əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər.
16	Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ	25-ci maddə üzrə 4-cü hissədə “müəssisə daxilində” sözləri “müəssisədə və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin yaratdığı iş yerində” sözləri ilə əvəz edilsin;	Respublika və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.	Respublika və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində müəssisədə və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin yaratdığı iş yerində sözləri ilə əvəz edilsin bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

17	Kollektiv danışıqların aparılması qaydası	26-cı maddənin 4-cü hissəsinin ikinci cümləsində “və ya kommersiya” sözləri “, kommersiya və (və ya) vergi” sözləri ilə əvəz edilsin;	Komissiyanın tələbi ilə tərəflər, kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları, alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.	Komissiyanın tələbi ilə tərəflər, kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları, alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya , kommersiya və (və ya) vergi sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.
18	Kollektiv sazişin tərəfləri	36-cı maddə üzrə: 1-ci hissənin “a” bəndi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “a) Baş kollektiv saziş – müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum), həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ümumrespublika (respublika) birlikləri arasında;”;	Baş kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və həmkarlar ittifaqlarının ümumölkə (ölkə) birliyi arasında	a) Baş kollektiv saziş – müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum), həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ümumrespublika (respublika) birlikləri arasında;

19	Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət	aşağıdakı məzmununda 41-1-ci maddə əlavə edilsin: “Maddə 41-1. Əmək və sosial məsələlər üzrə üçtərəfli komissiya Azərbaycan Respublikasında sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə dəstək vermək, sosial sabitliyi qorumaq, kollektiv danışıqların aparılması və Baş kollektiv sazişin layihəsinin hazırlanması üzrə işləri əlaqələndirmək, sosial təminat sahəsində normativ hüquqi aktların layihələrinin hazırlanması ilə bağlı məsləhətləşmələr aparmaq və tərəflərin mövqelərini razılaşdırmaq məqsədilə tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun), həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ümumrespublika (respublika) birliklərinin birgə qərarı ilə bərabər sayda səlahiyyətli nümayəndələrindən ibarət daimi fəaliyyət göstərən əmək və sosial məsələlər üzrə üçtərəfli komissiya yaradılır.”;	yeni əlavə olunur	Maddə 41-1. Əmək və sosial məsələlər üzrə üçtərəfli komissiya Azərbaycan Respublikasında sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə dəstək vermək, sosial sabitliyi qorumaq, kollektiv danışıqların aparılması və Baş kollektiv sazişin layihəsinin hazırlanması üzrə işləri əlaqələndirmək, sosial təminat sahəsində normativ hüquqi aktların layihələrinin hazırlanması ilə bağlı məsləhətləşmələr aparmaq və tərəflərin mövqelərini razılaşdırmaq məqsədilə tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun), həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ümumrespublika (respublika) birliklərinin birgə qərarı ilə bərabər sayda səlahiyyətli nümayəndələrindən ibarət daimi fəaliyyət göstərən əmək və sosial məsələlər üzrə üçtərəfli komissiya yaradılır.
----	--	--	-------------------	--

20	Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası	46-cı maddə üzrə: 4-cü hissənin üçüncü cümləsində “qəyyumlarından” sözü “himayəçilərindən” sözü ilə əvəz edilsin;	On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən (qəyyumlarından) birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır.	On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən (qəyyumlarından himayəçilərindən) birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır.
21	Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası	46-cı maddə üzrə: 5-ci hissənin birinci cümləsində “müqaviləsi” sözü “müqaviləsinin” sözü ilə əvəz edilsin və həmin cümlədən “etibarsız hesab edilə və ya” sözləri çıxarılsın;	Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər.	Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsinin tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər.
22	Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar	47-ci maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda “ğ” bəndi əlavə edilsin: “ğ) təhsilalanların istehsalat təlimi və təcrübəsi keçdiyi hallarda;	yeni əlavə olunur	“ğ) təhsilalanların istehsalat təlimi və təcrübəsi keçdiyi hallarda;
23	Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar	47-ci maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda “h” bəndi əlavə edilsin: h) əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunduqda;”;	yeni əlavə olunur	h) əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər iş icazəsi əsasında Azərbaycan Respublikasının ərazisində haqqı ödənilən əmək fəaliyyətinə cəlb olunduqda;”;

24	Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi sənədlər	48-ci maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda 5-1-ci hissə əlavə edilsin: “5-1. İşçinin əmək və sosial hüquqları ilə bağlı təminatlarının və güzəştlərinin təmin edilməsi məqsədilə əmək münasibətləri ilə əlaqəli digər sənədlər (himayəsində olan ailə üzvlərinin sayı, əlilliyi olan şəxs olması, müharibə veteranı, məcburi köçkün statusu və s. barədə) işçi tərəfindən könüllü olaraq təqdim olunur.”	yeni əlavə olunur	5-1. İşçinin əmək və sosial hüquqları ilə bağlı təminatlarının və güzəştlərinin təmin edilməsi məqsədilə əmək münasibətləri ilə əlaqəli digər sənədlər (himayəsində olan ailə üzvlərinin sayı, əlilliyi olan şəxs olması, müharibə veteranı, məcburi köçkün statusu və s. barədə) işçi tərəfindən könüllü olaraq təqdim olunur.
25	Müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi	50-ci maddənin 1-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “1. Yerinə yetiriləsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq müəyyən vəzifələri (peşələri) tutmaq üçün işəgötürən müsabiqə elan edə bilər. Müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrumetmə cəzası almış şəxslər cəzasının müddətinin bitməsinə bir ay qalmış müsabiqəyə çıxarılan həmin vəzifə (peşə) üzrə müsabiqədə iştirak edə bilərlər.”;	Yerinə yetiriləsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq bəzi vəzifələri tutmaq üçün işəgötürən müəyyən olunmuş qaydada müsabiqə elan edə bilər.	Yerinə yetiriləsi işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq müəyyən vəzifələri (peşələri) tutmaq üçün işəgötürən müsabiqə elan edə bilər. Müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrumetmə cəzası almış şəxslər cəzasının müddətinin bitməsinə bir ay qalmış müsabiqəyə çıxarılan həmin vəzifə (peşə) üzrə müsabiqədə iştirak edə bilərlər.”;

26	Müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi	50-ci maddənin 4-cü hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “4. Müsabiqənin keçirilməsi qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanla (qurumla) razılaşdırılmaqla işəgötürən tərəfindən bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsində nəzərdə tutulmuş prinsiplərə zidd olmamaqla müəyyən edilir.”;	Müsabiqənin keçirilməsi şərtlərini və vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması qaydasını tənzimləyən normativ hüquqi aktı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı qəbul edir.	Müsabiqənin keçirilməsi qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanla (qurumla) razılaşdırılmaqla işəgötürən tərəfindən bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsində nəzərdə tutulmuş prinsiplərə zidd olmamaqla müəyyən edilir.
27	İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydası	53-cü maddə üzrə: 3-cü hissə ləğv edilsin;	Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı özünü doğrultmadığına görə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti göstərilməlidir.	ləğv edilir
28	Əmək şəraitinin əlavə şərtləri	55-ci maddə üzrə: mətni 1-ci hissə hesab edilsin və həmin hissənin birinci cümləsindən birinci halda “əlavə” sözü çıxarılsın;	Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkanı hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaldılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə heç bir norma ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtləri müəyyən edə bilər.	Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkanı hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaldılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə heç bir norma ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtləri müəyyən edə bilər.

29	Əmək şəraitinin əlavə şərtləri	55-ci maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda 2-ci hissə əlavə edilsin: “2. Əmək funksiyalarının məsafədən (distant) iş formasında yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar əmək şəraitinin əlavə şərtləri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilir.”;	yeni əlavə olunur	Əmək funksiyalarının məsafədən (distant) iş formasında yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar əmək şəraitinin əlavə şərtləri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilir.
30	Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi	56-cı maddə üzrə: 4-cü hissə üzrə: ikinci cümlədə “görə bilər” sözləri “görür” sözü ilə əvəz edilsin;	Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) həmin tədbirlərin əsaslı və qanunauyğun həyata keçirilməsini araşdırıb səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görə bilər	Müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqan (qurum) həmin tədbirlərin əsaslı və qanunauyğun həyata keçirilməsini araşdırıb səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görə bilər görür
31	Başqa işə keçirmə	59-cu maddə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Maddə 59. Başqa işə keçirmə 1. İşçinin başqa işə keçirilməsinə onun razılığı ilə əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməklə və ya yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir. 2. İşçinin başqa işə keçirilməsi dedikdə, işçi tərəfindən əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi başa düşülür.”;	İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək, başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməklə və ya yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir.	1. İşçinin başqa işə keçirilməsinə onun razılığı ilə əmək müqaviləsinə dəyişiklik edilməklə və ya yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir. 2. İşçinin başqa işə keçirilməsi dedikdə, işçi tərəfindən əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi başa düşülür.

32	Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası	61-ci maddədə 2-ci hissə üzrə birinci və ikinci cümlədə hər iki halda “boş” sözü “vakant” sözü ilə, “əlavə əmək haqqı” sözləri “əməkhaqqına əlavə” sözləri ilə əvəz edilsin;	Boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasının həvalə edilməsinə işçinin razılığı ilə yol verilir. Əgər işçi eyni zamanda həm özünün, həm də əvəz etdiyi boş vəzifə üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirirsə, onda ona boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ödənilməlidir.	Boş vakant vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasının həvalə edilməsinə işçinin razılığı ilə yol verilir. Əgər işçi eyni zamanda həm özünün, həm də əvəz etdiyi boş vakant vəzifə üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirirsə, onda ona boş vakant vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı əməkhaqqına əlavə ödənilməlidir.
33	İşçinin işdən kənar edilməsi	62-ci maddə üzrə: 1-ci hissə üzrə “b” bəndinə “yetirmədikdə” sözündən sonra “, habelə icbari tibbi müayinə ilə bağlı verilmiş tibbi rəydə əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə əks göstərişlər aşkar edildikdə” sözləri əlavə edilsin;	bu Məcəllənin 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə;	bu Məcəllənin 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyələri yerinə yetirmədikdə, habelə icbari tibbi müayinə ilə bağlı verilmiş tibbi rəydə əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinə əks göstərişlər aşkar edildikdə;
34	İşçinin işdən kənar edilməsi	62-ci maddə üzrə aşağıdakı məzmununda “d” və “e” bəndləri əlavə edilsin: “d) müəyyən olunmuş qaydada əməyin mühafizəsi üzrə təlimdə iştirak etməkdən və biliyinin yoxlanılmasından boyun qaçırdıqda; e) əmək vəzifələrinin pozulması halının araşdırılmasına maneçilik törətdikdə.”;	yeni əlavə olunur	“d) müəyyən olunmuş qaydada əməyin mühafizəsi üzrə təlimdə iştirak etməkdən və biliyinin yoxlanılmasından boyun qaçırdıqda; e) əmək vəzifələrinin pozulması halının araşdırılmasına maneçilik törətdikdə.”;

35	İşçinin işdən kənar edilməsi	62-ci maddə üzrə: 2-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin: “İşəgötürən işçinin işdən kənar edilməsi üçün əsas olan hal aradan qaldırılanadək işçini işdən kənarlaşdırma bilər.”;	yeni əlavə olunur	“İşəgötürən işçinin işdən kənar edilməsi üçün əsas olan hal aradan qaldırılanadək işçini işdən kənarlaşdırma bilər.”;
36	İşçinin işdən kənar edilməsi	62-ci maddə üzrə aşağıdakı məzmununda 2-1-ci hissə əlavə edilsin: “2-1. İşçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddət hər bir konkret halın xarakterinə, işçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddətdə həmin halın aradan qalxmasına və ya davam etməsi ondan asılı olan hallarla bağlı işçinin etdiyi hərəkətlərə (hərəkətsizliklərə) uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir. İşəgötürən işçinin işdən kənarlaşdırılması barədə əmrini (sərəncamını, qərarını) vaxtından əvvəl ləğv edə bilər.”;	yeni əlavə olunur	“2-1. İşçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddət hər bir konkret halın xarakterinə, işçinin işdən kənarlaşdırıldığı müddətdə həmin halın aradan qalxmasına və ya davam etməsi ondan asılı olan hallarla bağlı işçinin etdiyi hərəkətlərə (hərəkətsizliklərə) uyğun olaraq işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir. İşəgötürən işçinin işdən kənarlaşdırılması barədə əmrini (sərəncamını, qərarını) vaxtından əvvəl ləğv edə bilər.”;
37	İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri	65-ci maddə üzrə: 2-ci hissənin birinci cümləsi çıxarılsın;	Yalnız müvafiq iş yerində azı bir il çalışan işçilər attestasiyadan keçirilə bilər.	ləğv edilir

38	İşçilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri	65-ci maddə üzrə: 5-ci hissənin birinci cümləsində “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin;	Attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən işçiye yalnız tutduğu vəzifəyə (peşəyə), əmək funksiyasına, ixtisasına (peşəsinə) dair, yerinə yetirdiyi işlər və onların nəticələri barədə, habelə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu müəyyən etmək üçün zəruri olan əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquqları, vəzifələri dairəsinə aid olan məsələlərlə əlaqədar suallar verilə bilər.	Attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən işçiye yalnız tutduğu vəzifəyə (peşəyə), əmək funksiyasına, ixtisasına (peşəsinə) dair, yerinə yetirdiyi işlər və onların nəticələri barədə, habelə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu müəyyən etmək üçün zəruri olan əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquqları, vəzifələri dairəsinə aid olan məsələlərlə əlaqədar suallar verilə bilər verilir.
39	Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası	69-cu maddə üzrə: adı aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Maddə 69. Əmək müqaviləsinə işçinin təşəbbüsü ilə xitam verilməsi”;	Maddə 69. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası	Maddə 69. Əmək müqaviləsinə işçinin təşəbbüsü ilə xitam verilməsi

40	Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası	69-cu maddə üzrə: 3-cü hissədən “və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda” sözləri çıxarılınsın və həmin hissədə “müqaviləsi ləğv edilə” sözləri “müqaviləsinə xitam verilə” sözləri ilə əvəz edilsin;	İşçi yaşa, əlilliyə görə əmək pensiyasına çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək münasibətlərinə daxil olması ilə bağlı yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) razılığı olduqda, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.	İşçi yaşa, əlilliyə görə əmək pensiyasına çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək münasibətlərinə daxil olması ilə bağlı yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) razılığı olduqda, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər müqaviləsinə xitam verilə bilər.
----	--	--	--	---

41	Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası	69-cu maddə üzrə: 4-cü hissə üzrə: birinci cümlədə “müqaviləsinə ləğv etmək” sözləri “müqaviləsinə xitam vermək” sözləri ilə əvəz edilsin və həmin cümləyə “ərizə vermiş” sözlərindən sonra “və ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyən” sözləri əlavə edilsin;	Əmək müqaviləsinə ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur.	Əmək müqaviləsinə ləğv etmək müqaviləsinə xitam vermək barədə ərizə vermiş və ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyən işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgötürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin götürülməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur.
42	İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları	70-ci maddə üzrə: “a” bəndinə “ləğv edildikdə” sözlərindən sonra “və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin fəaliyyətinə xitam verildikdə” sözləri əlavə edilsin;	müəssisə ləğv edildikdə;	müəssisə ləğv edildikdə və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin fəaliyyətinə xitam verildikdə;

43	Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar	72-ci maddənin birinci hissəsi üzrə: aşağıdakı məzmununda “g” bəndi əlavə edilsin: “g) “Fərdi məlumatlar haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən konfidensial hesab edilən xüsusi kateqoriyalı fərdi məlumatların yayılması.”;	yeni əlavə olunur	“g) “Fərdi məlumatlar haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən konfidensial hesab edilən xüsusi kateqoriyalı fərdi məlumatların yayılması.”;
44	Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları	74-cü maddə üzrə: 1-ci hissə üzrə: “c” bəndi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “c) qanunla daha uzun müddət müəyyən edilməmişdirsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə davamlı itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə və fərdi reabilitasiya proqramına uyğun olaraq iş yerinin uyğunlaşdırılması və ya yüngül iş keçirilməsi mümkün olmadıqda;”;	c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;	“c) qanunla daha uzun müddət müəyyən edilməmişdirsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə davamlı itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə və fərdi reabilitasiya proqramına uyğun olaraq iş yerinin uyğunlaşdırılması və ya yüngül iş keçirilməsi mümkün olmadıqda;”
45	Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları	74-cü maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda 3-cü hissə əlavə edilsin: “3. Bu maddənin birinci hissəsinin “c” bəndinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilərkən, işəgötürən əlilliyi müəyyən edilmiş işçinin fərdi reabilitasiya proqramına uyğun olaraq iş yerinin uyğunlaşdırılmasının və ya yüngül iş keçirilməsinin mümkün olmamasını əsaslandırmalıdır.”;	yeni əlavə olunur	“3. Bu maddənin birinci hissəsinin “c” bəndinə əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilərkən, işəgötürən əlilliyi müəyyən edilmiş işçinin fərdi reabilitasiya proqramına uyğun olaraq iş yerinin uyğunlaşdırılmasının və ya yüngül iş keçirilməsinin mümkün olmamasını əsaslandırmalıdır.”;

46	Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları	74-cü maddə üzrə: “Qeyd” hissəsi üzrə: birinci və ikinci cümlələrdə “tam” sözü “davamlı” sözü ilə əvəz edilsin;	Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) qərarı ilə işçiye onun orqanizminin funksiyalarının pozulması faizinə uyğun əlillik müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi başa düşülməlidir.	Əmək qabiliyyətinin tam davamlı itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam davamlı itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) qərarı ilə işçiye onun orqanizminin funksiyalarının pozulması faizinə uyğun əlillik müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi başa düşülməlidir.
47	Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları	74-cü maddə üzrə: beşinci cümlə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Əlillik müəyyən edilmədən orqanizmin funksiyaları qismən pozulmuş işçilərin əmək funksiyasını davam etdirməsi ilə bağlı müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınır.”;	Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınır.	74-cü maddə üzrə: beşinci cümlə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Əlillik müəyyən edilmədən orqanizmin funksiyaları qismən pozulmuş işçilərin əmək funksiyasını davam etdirməsi ilə bağlı müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınır.”;
48	Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi	75-ci maddənin 2-ci hissəsinin “a” bəndi ləğv edilsin;	a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;	ləğv edilir

49	Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları	77-ci maddə üzrə: 7-ci hissə üzrə: birinci cümlədən “a” və” sözləri çıxarılınsın; üçüncü cümləyə “ç” bəndi” sözlərindən sonra “və 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin “a” bəndi” sözləri əlavə edilsin;	Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “c”, 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin “a” və “c” bəndləri ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəyir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “ç” bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.	Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “c”, 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin “a” və “c” bəndləri ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ödəyir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödənilir. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “ç” bəndi və 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin “a” bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ödəyir.
----	---	--	---	--

50	Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları	77-ci maddə üzrə: 8-ci hissədə "iş yerlərinin" sözləri "işçilərin sayının azaldılması və ya ştatların" sözləri ilə, "həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək" sözləri "işə düzəlməsi" sözləri ilə əvəz edilsin;	İşəgötürənlər iş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasında olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.	İşəgötürənlər iş yerlərinin işçilərin sayının azaldılması və ya ştatların ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasında olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək işə düzəlməsi üçün öz vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.
51	İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər	78-ci maddənin 2-ci hissənin altıncı abzası ləğv edilsin;	həmin müəssisədə istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslərə	ləğv edilir
52	Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydası	83-cü maddənin 4-cü hissəsində "pul əvəzi" sözləri "kompensasiya" sözü ilə əvəz edilsin;	Əmək müqaviləsinə xitam verilmiş işçiye son haqq-hesab (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işçiye ödənilməli əməkhaqqı və digər ödəmələr) sonuncu iş günü ödənilməlidir	Əmək müqaviləsinə xitam verilmiş işçiye son haqq-hesab (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi kompensasiya, işçiye ödənilməli əməkhaqqı və digər ödəmələr) sonuncu iş günü ödənilməlidir
53	Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında əmrin məzmunu	84-cü maddə üzrə: adına "əmrin" sözündən sonra "(sərəncamın, qərarın)" sözləri əlavə edilsin;	Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında əmrin məzmunu	Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi haqqında əmrin (sərəncamın, qərarın) məzmunu

54	Natamam iş vaxtı	94-cü maddənin 4-cü hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “4. İşəgötürən vakant vəzifə (peşə) yarandıqda və əvvəllər natamam iş vaxtını yaradan zəruri amillər dəyişdikdə, natamam iş vaxtında çalışan işçinin tam iş vaxtında çalışması üçün tədbir görməlidir.”;	Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənasib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.	İşəgötürən vakant vəzifə (peşə) yarandıqda və əvvəllər natamam iş vaxtını yaradan zəruri amillər dəyişdikdə, natamam iş vaxtında çalışan işçinin tam iş vaxtında çalışması üçün tədbir görməlidir.”;
55	Gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər	98-ci maddə üzrə: adı aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Maddə 98. İşçilərin gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilməsinin xüsusiyyətləri”;	Gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər	İşçilərin gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilməsinin xüsusiyyətləri”;
56	Gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər	98-ci maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda 4-cü hissə əlavə edilsin: “4. Növbəli iş vaxtı rejimi təşkil edilərkən və gecə növbəsinə işə təyin edilərkən, işçilərin xüsusi, o cümlədən ailə vəzifələrinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ehtiyacları, əsaslandırıldıqda və mümkün olduqda nəzərə alınmalıdır.”;	yeni əlavə olunur	4. Növbəli iş vaxtı rejimi təşkil edilərkən və gecə növbəsinə işə təyin edilərkən, işçilərin xüsusi, o cümlədən ailə vəzifələrinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ehtiyacları, əsaslandırıldıqda və mümkün olduqda nəzərə alınmalıdır.
57	Bayram günləri	105-ci maddə üzrə: 1-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda səkkizinci abzas əlavə edilsin: “Dövlət Suverenliyi Günü (sentyabrın 20-si)”;	yeni əlavə olunur	Dövlət Suverenliyi Günü (sentyabrın 20-si)

58	İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı günlərdə iş gününün müddəti	108-ci maddə üzrə: 1-ci hissədə "günü qabağı" sözləri "günündən bilavasitə əvvəl gələn" sözləri ilə əvəz edilsin;	Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla, qalan iş yerlərində səsvermə, bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq bir saat qısaldılır	Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla, qalan iş yerlərində səsvermə, bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn- günü-qabağı günündən bilavasitə əvvəl gələn iş gününün müddəti həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq bir saat qısaldılır
59	Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları	111-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsinə "hallarda" sözündən sonra ", sonuncu əmək haqqından az olmamaqla," sözləri əlavə edilsin;	Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əmək haqqı saxlanılır, habelə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi yolverilməzdir.	Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda, sonuncu əmək haqqından az olmamaqla , orta əmək haqqı saxlanılır, habelə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulması və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi yolverilməzdir.
60	Əsas məzuniyyət və onun müddətləri	114-cü maddə üzrə: 3-cü hissənin "b" bəndi aşağıdakı redaksiyada verilsin: "b) inzibati vəzifələrdə çalışan dövlət qulluqçularına, vahid tarif-ixtisas sorğu kitabçalarına uyğun olaraq rəhbər və mütəxəssis kateqoriyasına aid edilən işçilərə;"	məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir) qulluq keçən dövlət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işçilərinə və mütəxəssislərinə;	b) inzibati vəzifələrdə çalışan dövlət qulluqçularına, vahid tarif-ixtisas sorğu kitabçalarına uyğun olaraq rəhbər və mütəxəssis kateqoriyasına aid edilən işçilərə;

61	Əsas məzuniyyət və onun müddətləri	114-cü maddə üzrə: 6-cı hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “6. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri, ümumxalq hüzn günü və səsvermə günü məzuniyyət günləri hesab edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti bu günlərin sayı qədər uzadılır. Bu halda, Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə və bu hal əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf etdikdə üst-üstə düşən günlər bir gün hesabı ilə nəzərə alınır.”;	Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir.	Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri, ümumxalq hüzn günü və səsvermə günü məzuniyyət günləri hesab edilmir və ödənilmir, lakin məzuniyyətin müddəti bu günlərin sayı qədər uzadılır. Bu halda, Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə və bu hal əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf etdikdə üst-üstə düşən günlər bir gün hesabı ilə nəzərə alınır.
62	Uşaqılı qadınların əlavə məzuniyyətləri	117-ci maddənin 1-ci hissəsində “yaşda” sözü “yaşadək” sözü ilə “, həmçinin” sözü “və ya” sözləri ilə əvəz edilsin;	Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin əlilliyi olan uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.	Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda yaşadək üç və daha çox uşağı olan, həmçinin və ya əlilliyi olan uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

63	Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti	120-ci maddə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Maddə 120. Xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün, müstəqilliyinin və konstitusiya quruluşunun müdafiəsi ilə, 1990-cı ilin 20 Yanvar hadisələri ilə, hərbi xidmət vəzifələrini (xidməti vəzifələri) yerinə yetirməklə və ya Çernobil AES-də hərbi xidmət vəzifələrini (xidməti vəzifələri) yerinə yetirməklə əlaqədar səbəblərdən əlilliyi olan işçilərə, Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü uğrunda aparılan döyüş əməliyyatlarında iştirak etdiyinə görə müharibə veteranı adı almış işçilərə, döyüş əməliyyatı aparılan ölkədə hərbi xidmət borcunu yerinə yetirmiş hərbi qulluqçu olmuş işçilərə, Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış işçilərə, Azərbaycan Respublikasının Vətən Müharibəsi Qəhrəmanlarına, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, Azərbaycan Respublikasının ən yüksək təltifi ilə, 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.”;	Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) alan işçilərə, Azərbaycan Respublikasının Vətən Müharibəsi Qəhrəmanlarına, 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.	Maddə 120. Xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyünün, müstəqilliyinin və konstitusiya quruluşunun müdafiəsi ilə, 1990-cı ilin 20 Yanvar hadisələri ilə, hərbi xidmət vəzifələrini (xidməti vəzifələri) yerinə yetirməklə və ya Çernobil AES-də hərbi xidmət vəzifələrini (xidməti vəzifələri) yerinə yetirməklə əlaqədar səbəblərdən əlilliyi olan işçilərə, Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü uğrunda aparılan döyüş əməliyyatlarında iştirak etdiyinə görə müharibə veteranı adı almış işçilərə, döyüş əməliyyatı aparılan ölkədə hərbi xidmət borcunu yerinə yetirmiş hərbi qulluqçu olmuş işçilərə, Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət (yaralanma, travma, kontuziya) almış işçilərə, Azərbaycan Respublikasının Vətən Müharibəsi Qəhrəmanlarına, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, Azərbaycan Respublikasının ən yüksək təltifi ilə, 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.
----	--	---	--	--

64	Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri	122-ci maddə üzrə: 1-ci hissədən “, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq” sözləri çıxarılсын və həmin hissədə “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin;	İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı doktoranturada (adyunkturada) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər.	İşəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı doktoranturada (adyunkturada) müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər verilir.
65	Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri	122-ci maddə üzrə: 4-cü hissəyə “işçilərə” sözündən sonra “işəgötürənlə razılaşdırılmaqla” sözləri, “orqanının” sözündən sonra “müəyyən etdiyi orqanın (qurumun)” sözləri əlavə edilsin və həmin hissədə “verilə bilər” sözləri “verilir” sözü ilə əvəz edilsin;	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.	Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqla məşğul olan işçilərə işəgötürənlə razılaşdırılmaqla müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) qərarı ilə və arayışı əsasında 3 ayadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilə bilər verilir.
66	Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri	122-ci maddə üzrə: 6-cı hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “6. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir.”;	Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində ödənilən əmək haqqı işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əmək haqqından hesablanır.	Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində işçiyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ödənilir.

67	Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər	125-ci maddəyə aşağıdakı məzmununda 3-cü hissə əlavə edilsin: “3. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəlki hissəsinin müddəti doğuş gözlənilən gündən uşağın doğulduğu günədək ötən günlər qədər ödənişli olaraq uzadılır və bu halda məzuniyyətin doğuşdan sonrakı hissəsi qısaldılmır.	yeni əlavə olunur	Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin doğuşdan əvvəlki hissəsinin müddəti doğuş gözlənilən gündən uşağın doğulduğu günədək ötən günlər qədər ödənişli olaraq uzadılır və bu halda məzuniyyətin doğuşdan sonrakı hissəsi qısaldılmır.
68	Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər	125-ci maddəyə aşağıdakı məzmununda 4-cü hissə əlavə edilsin: 4. Uşağının doğulması ilə əlaqədar kişilərə tibb müəssisəsinin arayışı əsasında doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonra olan dövrdə cəmi 14 təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət verilir.”;	yeni əlavə olunur	Uşağının doğulması ilə əlaqədar kişilərə tibb müəssisəsinin arayışı əsasında doğuşdan əvvəl və doğuşdan sonra olan dövrdə cəmi 14 təqvim günü müddətində ödənişli məzuniyyət verilir.
69	Uşaqları övladlığa götürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları	126-cı maddənin mətni aşağıdakı redaksiyada verilsin: “1. İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük ödənişli sosial məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.	İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.	1. İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük ödənişli sosial məzuniyyətdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

70	Uşaqları övladlığa götürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları	126-cı maddənin mətni aşağıdakı redaksiyada verilsin: 2. Uşağı övladlığa götürən qadınlar bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.”;	İki aylıqadək yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.	2. Uşağı övladlığa götürən qadınlar bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.
71	İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri	130-cu maddə üzrə: “b” və “x” bəndləri ləğv edilsin;	b) arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə — 14 təqvim gününədək; x) əlilliyi olan uşaqları olan işçilərə – 14 təqvim gününədək;	ləğv edilir
72	İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri	130-cu maddə üzrə: “ə” bəndində “valideynlərə” sözü “işçilərə” sözü ilə əvəz edilsin;	insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan uşaq böyüdən, həmçinin əlilliyi olan uşağı olan valideynlərə — 14 təqvim gününədək;	insanın immun çatışmazlığı virusu ilə yaşayan uşaq böyüdən, həmçinin əlilliyi olan uşağı olan valideynlərə işçilərə — 14 təqvim gününədək;
73	İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri	130-cu maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda “j” və “k” bəndləri əlavə edilsin: “j) əsas iş yerində ezamiyyətə gedən işçiyə – əlavə iş yerində əsas iş yeri üzrə ezamiyyət müddətində; k) əlavə iş yerində ezamiyyətə gedən işçiyə – əsas iş yerində əlavə iş yeri üzrə ezamiyyət müddətində.”;	yeni əlavə olunur	“j) əsas iş yerində ezamiyyətə gedən işçiyə – əlavə iş yerində əsas iş yeri üzrə ezamiyyət müddətində; k) əlavə iş yerində ezamiyyətə gedən işçiyə – əsas iş yerində əlavə iş yeri üzrə ezamiyyət müddətində.”;

74	Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası	131-ci maddə üzrə: 5-ci hissədə “, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə” sözləri “məktəblərdə yay tətili dövründə və ya işəgötürənin razılığı ilə tədris ili ərzində” sözləri ilə əvəz edilsin;	Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə verilir.	Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə məktəblərdə yay tətili dövründə və ya işəgötürənin razılığı ilə tədris ili ərzində verilir.
75	Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik	133-cü maddə üzrə: 3-cü hissə üzrə: birinci abzas aşağıdakı redaksiyada verilsin: “3. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti onların arzusu ilə onlar üçün əlverişli vaxtda verilir.”;	Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər:	Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər verilir.
76	Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik	133-cü maddə üzrə: 3-cü hissə üzrə: onuncu abzasdan “Azərbaycan xalqı qarşısında” sözləri çıxarılınsın və həmin abzasın sonunda nöqtə işarəsi nöqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilsin; aşağıdakı məzmununda on birinci və on ikinci abzaslar əlavə edilsin: “əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əlavə iş yeri üzrə işləyən işçilərə; əlavə iş yerində məzuniyyətə çıxan əsas iş yeri üzrə işləyən işçilərə.”;	bu Məcəllənin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə.	bu Məcəllənin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə. “əsas iş yerində məzuniyyətə çıxan əlavə iş yeri üzrə işləyən işçilərə; əlavə iş yerində məzuniyyətə çıxan əsas iş yeri üzrə işləyən işçilərə.”;
77	Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası	136-cı maddənin 2-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “2. İşçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115-ci və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət hüququ olduqda, hər iki maddənin hər biri üzrə əldə etdiyi əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir.”;	İşçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyət hüququ olduqda onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.	İşçinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115-ci və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyət hüququ olduqda, hər iki maddənin hər biri üzrə əldə etdiyi əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir.

78	Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması	138-ci maddə üzrə: 1-ci hissənin birinci cümləsində “Bütün” sözü “Bu maddənin 2-1-ci hissəsində müəyyən edilmiş hal istisna olmaqla, bütün” sözləri ilə əvəz edilsin;	Bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir.	Bütün Bu maddənin 2-1-ci hissəsində müəyyən edilmiş hal istisna olmaqla, bütün növ məzuniyyətlərin verilməsi işçinin yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) ərizəsi əsasında işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir.
79	Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və uçotunun aparılması	138-ci maddə üzrə: 2. aşağıdakı məzmununda 2-1-ci hissə əlavə edilsin: “2-1. İşəgötürənin yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdarlığından sonra işçi əmək məzuniyyətinin növbəlilik cədvəlinə və əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydasına riayət etməyərək əmək məzuniyyətindən istifadə etmək (tam, yaxud bir hissəsindən) üçün işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmədikdə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə müvafiq iş ilinin əmək məzuniyyətinə göndərilir.”;	yeni əlavə olunur	2-1. İşəgötürənin yazılı (kağız daşıyıcıda və ya elektron informasiya sistemi vasitəsilə) xəbərdarlığından sonra işçi əmək məzuniyyətinin növbəlilik cədvəlinə və əmək məzuniyyətinin başqa vaxta keçirilməsi şərtləri və qaydasına riayət etməyərək əmək məzuniyyətindən istifadə etmək (tam, yaxud bir hissəsindən) üçün işəgötürənə ərizə ilə müraciət etmədikdə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə müvafiq iş ilinin əmək məzuniyyətinə göndərilir.

80	Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsi	140-cı maddə üzrə: 1-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin: “Məzuniyyət vaxtı üçün orta əməkhaqqı hesablanarkən qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə və ya işçinin təşəbbüsü ilə olmayan ödənişsiz məzuniyyətdə olması, eləcə də işçinin təqsiri olmadan boşdayanma səbəblərindən işlənilməyən və ya tam işlənilməyən aylar yaxın tam işlənilən təqvim ayları ilə əvəz olunur.”;	yeni əlavə olunur	Məzuniyyət vaxtı üçün orta əməkhaqqı hesablanarkən qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə və ya işçinin təşəbbüsü ilə olmayan ödənişsiz məzuniyyətdə olması, eləcə də işçinin təqsiri olmadan boşdayanma səbəblərindən işlənilməyən və ya tam işlənilməyən aylar yaxın tam işlənilən təqvim ayları ilə əvəz olunur.
81	Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsi	140-cı maddə üzrə: 5-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin: “Əmək müqavilələrində və ya kollektiv müqavilədə, məzuniyyətə çıxan işçilər üçün növbəti əməkhaqqı (avans və ya qalan hissəsi) verilən gündən gec olmayaraq, məzuniyyət vaxtı üçün orta əməkhaqqının verilməsinin başqa müddətləri müəyyən edilə bilər.”;	yeni əlavə olunur	Əmək müqavilələrində və ya kollektiv müqavilədə, məzuniyyətə çıxan işçilər üçün növbəti əməkhaqqı (avans və ya qalan hissəsi) verilən gündən gec olmayaraq, məzuniyyət vaxtı üçün orta əməkhaqqının verilməsinin başqa müddətləri müəyyən edilə bilər.
82	Əmək haqqının minimum məbləği	155-ci maddənin 2-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “2. Minimum əmək haqqı – “Yaşayış minimumu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.”;	Minimum əmək haqqı — iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.	Minimum əmək haqqı – “Yaşayış minimumu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.

83	İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülmən işə görə əməkhaqqının ödənilməsi	164-cü maddənin 1-ci hissəsinin ikinci və dördüncü (hər iki halda) abzaslarına “gündəlik” sözündən sonra “(saatlıq)” sözü əlavə edilsin;	əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla; aylıq maaş alan işçilərə iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla, əgər iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.	əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik (saatlıq) tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla; aylıq maaş alan işçilərə iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik (saatlıq) vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla, əgər iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik (saatlıq) vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.
84	Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi	171-ci maddənin mətninə “görə” sözündən sonra “, eləcə də tərəflərin razılığı ilə tam məbləğdə” sözləri əlavə edilsin;	Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənasib və ya görülmən işin faktik hasilatına görə ödənilir.	Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənasib və ya görülmən işin faktik hasilatına görə , eləcə də tərəflərin razılığı ilə tam məbləğdə ödənilir.
85	Əmək haqqının verilməsi müddətləri	172-ci maddənin 1-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “1. Əməkhaqqı işçilərə ayda bir dəfədən az olmayaraq verilməlidir. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə aylıq əməkhaqqı iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilə bilər.”;	Aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir.	Əməkhaqqı işçilərə ayda bir dəfədən az olmayaraq verilməlidir. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə aylıq əməkhaqqı iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilə bilər.
86	İşçilərin haqq-hesab sənədləri	173-cü maddə üzrə: 3-cü hissədə “hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçiye” sözləri “əməkhaqqı verilərkən işçinin tələbi ilə ona” sözləri ilə əvəz edilsin;	Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçiye təqdim edilir	Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçiye əməkhaqqı verilərkən işçinin tələbi ilə ona təqdim edilir

87	Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vahidi	174-cü maddə üzrə: 1-ci hissə ləğv edilsin;	Əmək haqqı, bir qayda olaraq, işin icra olunduğu iş yerində verilir.	ləğv edilir
88	Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vahidi	174-cü maddə üzrə: 2-ci hissə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “2. Əməkhaqqı nağdsız verildikdə işçinin bank hesabına ödəniş alətləri vasitəsilə köçürülür. “Nağdsız hesablaşmalar haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 3.4.4-cü maddəsinə əsasən əməkhaqqı nağd ödənilməyi halda iş yerində verilir və ya işçinin istəyi ilə göndərilmə və ya köçürülmə xərci işçidən tutulmaqla müvafiq ünvana göndərilir və ya bank hesabına köçürülür.”;	Əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər.	Əməkhaqqı nağdsız verildikdə işçinin bank hesabına ödəniş alətləri vasitəsilə köçürülür. “Nağdsız hesablaşmalar haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 3.4.4-cü maddəsinə əsasən əməkhaqqı nağd ödənilməyi halda iş yerində verilir və ya işçinin istəyi ilə göndərilmə və ya köçürülmə xərci işçidən tutulmaqla müvafiq ünvana göndərilir və ya bank hesabına köçürülür.”;
89	Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası	175-ci maddə üzrə: 1-ci hissədə “tutula bilər” sözləri “tutulur” sözü ilə əvəz edilsin;	Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər.	Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər tutulur .
90	Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması	176-cı maddənin 3-cü hissəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilsin: “Belə hallarda tutulmaların məbləği işçiyə verilməli olan əməkhaqqının 70 faizindən çox ola bilməz.”;	yeni əlavə olunur	Belə hallarda tutulmaların məbləği işçiyə verilməli olan əməkhaqqının 70 faizindən çox ola bilməz.

91	Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası	177-ci maddə üzrə: 3-cü hissədən “aylıq” sözü çıxarılınsın;	2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı aşağıdakı qaydada hesablanır: işçinin faktik işlənmiş günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bölməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir, alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərin sayına vurulur.	2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı aşağıdakı qaydada hesablanır: işçinin faktik işlənmiş günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bölməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir, alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərin sayına vurulur.
92	Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası	177-ci maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda 3-1-ci hissə əlavə edilsin: “3-1. Bu maddənin 2-ci və 3-cü hissələrində göstərilən hallarda hesablanmış bir günlük əməkhaqqı qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə və işəgötürənin təşəbbüsü ilə ödənişsiz məzuniyyətdə olması, eləcə də işçinin təqsiri olmadan boşdayanma səbəblərindən işçinin sonuncu bir günlük əmək haqqından az olduğu halda sonuncu bir günlük əməkhaqqı tətbiq edilir.”;	yeni əlavə olunur	Bu maddənin 2-ci və 3-cü hissələrində göstərilən hallarda hesablanmış bir günlük əməkhaqqı qismən ödənişli sosial məzuniyyətdə və işəgötürənin təşəbbüsü ilə ödənişsiz məzuniyyətdə olması, eləcə də işçinin təqsiri olmadan boşdayanma səbəblərindən işçinin sonuncu bir günlük əmək haqqından az olduğu halda sonuncu bir günlük əməkhaqqı tətbiq edilir.
93	Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası	177-ci maddə üzrə: 5-ci hissədə “123” rəqəmləri “122, 123-cü maddələrində, 125-ci maddəsinin 4-cü hissəsində” sözləri ilə əvəz edilsin;	Orta əmək haqqının hesablanması qaydası bu Məcəllənin 60, 77, 123, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 və 293-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq edilir.	Orta əmək haqqının hesablanması qaydası bu Məcəllənin 60, 77, 123 , 122, 123-cü maddələrində, 125-ci maddəsinin 4-cü hissəsində, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 və 293-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq edilir.

94	Əməyin ödənilməsinin təminatları	178-ci maddə üzrə: ikinci cümlə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Müəssisənin və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə həmin ödənclər “Müflisləşmə və iflas haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, banklar və sığorta təşkilatlarına münasibətdə “Banklar haqqında” və “Sığorta fəaliyyəti haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunları ilə müəyyən edilmiş növbəliliyə uyğun olaraq ödənilir.”;	Müəssisənin ləğv edildiyi hallarda birinci növbədə işçilərin əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ödəmələri, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə görə pul əvəzi, bu Məcəllənin 77 və 239-cu maddələri ilə müəyyən edilmiş ödəmələri, habelə müəssisənin fəaliyyəti dayandırıldığı günə işçiyə verilməli olan digər ödənclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. Müəssisənin müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə işçilərə həmin ödənclər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir.	Müəssisənin və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə həmin ödənclər “Müflisləşmə və iflas haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, banklar və sığorta təşkilatlarına münasibətdə “Banklar haqqında” və “Sığorta fəaliyyəti haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunları ilə müəyyən edilmiş növbəliliyə uyğun olaraq ödənilir.
95	Əməyin ödənilməsinin təminatları	178-ci maddə üzrə: 3-cü hissədə “satılmaqla” sözü “, fiziki şəxs olan işəgötürənə münasibətdə onun sahibkarlıq və ya qeyri- sahibkarlıq fəaliyyəti ilə bağlı mülkiyyətində olan əsas vəsaitlər hesabına” sözləri ilə əvəz	Əgər bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş hallarda ödəncləri ödəməyə işəgötürənin maddi-maliyyə imkanları yoxdursa, onda işçilərə həmin ödənclər müəssisənin əmlakı satılmaqla və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dövlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ödənilməlidir.	Əgər bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş hallarda ödəncləri ödəməyə işəgötürənin maddi- maliyyə imkanları yoxdursa, onda işçilərə həmin ödənclər müəssisənin əmlakı , fiziki şəxs olan işəgötürənə münasibətdə onun sahibkarlıq və ya qeyri-sahibkarlıq fəaliyyəti ilə bağlı mülkiyyətində olan əsas vəsaitlər hesabına və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dövlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ödənilməlidir.

96	İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar	179-cu maddə üzrə: 1-ci hissə ləğv edilsin;	İşçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ödənilməlidir.	ləğv edilir
97	İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar	179-cu maddə üzrə: 2-ci hissə üzrə: “g” bəndində “və xüsusi toplanışlarda və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə” sözləri “təlim, yoxlama, xüsusi toplanışlarda və fəaliyyət istiqamətlərinə uyğun olaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) cəlb etdiyi digər tədbirlərdə (hərbi qeydiyyat, xüsusi hərbi ixtisaslar üzrə hazırlıq, çağırışçıların tibbi müayinəsi, hərbi vəziyyət rejiminin təmin edilməsinə yönəldilmiş tədbirlər və s.)” sözləri ilə əvəz edilsin;	hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda	hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə təlim, yoxlama, xüsusi toplanışlarda və fəaliyyət istiqamətlərinə uyğun olaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) cəlb etdiyi digər tədbirlərdə (hərbi qeydiyyat, xüsusi hərbi ixtisaslar üzrə hazırlıq, çağırışçıların tibbi müayinəsi, hərbi vəziyyət rejiminin təmin edilməsinə yönəldilmiş tədbirlər və s.) iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda

98	İşçinin müəssisənin gəlirindən pay almaq hüququ	180-ci maddə aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Maddə 180. İşçinin müəssisənin mənfəətindən pay almaq hüququ Kollektiv müqavilədə və ya əmək müqaviləsində nəzərdə tutulduğu halda işçilər səhmdar cəmiyyətlərin və ya məhdud məsuliyyətli cəmiyyətlərin nizamnamələrində nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə illik maliyyə hesabatlarının nəticələrinə görə müəyyən edilən mənfəətdən pay almaq hüququna malikdirlər.”;	İşçilər, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrin nizamnamələrində (əsasnamələrində) müəssisənin nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müəyyən edilən gəlirinin müvafiq hissəsi miqdarında pay almaq hüququna malikdirlər. İşçilərin bu hüququnu məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.	İşçinin müəssisənin mənfəətindən pay almaq hüququ Kollektiv müqavilədə və ya əmək müqaviləsində nəzərdə tutulduğu halda işçilər səhmdar cəmiyyətlərin və ya məhdud məsuliyyətli cəmiyyətlərin nizamnamələrində nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə illik maliyyə hesabatlarının nəticələrinə görə müəyyən edilən mənfəətdən pay almaq hüququna malikdirlər
99	Müəssisədaxili intizam qaydalarının məzmunu	183-cü maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda “ə” bəndi əlavə edilsin: “ə) bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmayan digər şərtlər və qaydalar.”;	yeni əlavə olunur	ə) bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin 3-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işçinin və işəgötürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmayan digər şərtlər və qaydalar.

100	İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları	187-ci maddə üzrə: 2-ci hissənin ikinci cümləsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, yaxud məzuniyyətdə olduğu vaxt, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əməkhaqqının saxlanıldığı dövrlər həmin müddətə daxil edilmir.”;	İşçinin xəstə olduğu, yaxud məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxt həmin müddətə daxil edilmir.	İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, yaxud məzuniyyətdə olduğu vaxt, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əməkhaqqının saxlanıldığı dövrlər həmin müddətə daxil edilmir.
101	İntizam tənbehinin verilməsi şərtləri	189-cu maddə üzrə: 2-ci hissənin ikinci cümləsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “Məzuniyyətdə olduğu, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yerində olmadığı müddətdə işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz.”;	İntizam tənbehi işçiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilə bilər. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz.	Məzuniyyətdə olduğu, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yerində olmadığı müddətdə işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz.
102	İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi	190-cı maddə üzrə: 1-ci hissəyə “tənbehi” sözündən sonra “(bu Məcəllənin 186-cı maddəsinin 2-ci hissəsinin “ç” bəndinə əsasən verilən intizam tənbehi istisna olmaqla)” sözləri əlavə edilsin;	İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur.	İntizam tənbehi (bu Məcəllənin 186-cı maddəsinin 2-ci hissəsinin “ç” bəndinə əsasən verilən intizam tənbehi istisna olmaqla) verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur.
103	İşçinin tam maddi məsuliyyəti	199-cu maddənin “e” bəndi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “e) dövlət, kommersiya və (və ya) vergi sirrini yaydıqda;”;	İşəgötürənin kommersiya sirrini yaydıqda;	dövlət, kommersiya və (və ya) vergi sirrini yaydıqda

104	Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri	208-ci maddənin birinci hissəsi üzrə: altıncı abzasda “şəxslərin” sözündən sonra “, eləcə də inzibati tənbeh və ya cəza növü kimi ictimai işləri yerinə yetirən şəxslərin” sözləri əlavə edilsin;	təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqəladə vəziyyət rejimində işlərin görülməsinə cəlb edilən şəxslərin çalışdıqları bütün iş yerlərində tətbiq edilməlidir.	təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqəladə vəziyyət rejimində işlərin görülməsinə cəlb edilən şəxslərin , eləcə də inzibati tənbeh və ya cəza növü kimi ictimai işləri yerinə yetirən şəxslərin çalışdıqları bütün iş yerlərində tətbiq edilməlidir.
105	Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi	212-ci maddənin 2-ci hissəsi üzrə: dördüncü abzasda “istehsalı sahəsində müəssisələrə dövlət sifarişini müəyyən edir” sözləri “istehsalının təşkili” sözləri ilə əvəz edilsin;	əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı sahəsində müəssisələrə dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir	əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı sahəsində müəssisələrə dövlət sifarişini müəyyən edir istehsalının təşkili , bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir
106	Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi	212-ci maddənin 2-ci hissəsi üzrə: beşinci abzasda “əlaqələndirir,” sözündən sonra “qüvvədə olan standartları, normaları və qaydaları rəsmi internet saytında yerləşdirir,” sözləri əlavə edilsin;	əməyin mühafizəsi sahəsində elmi tədqiqat işini təşkil edir və əlaqələndirir, müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş milli proqramları həyata keçirir, bu işlərin maliyyələşdirilməsi qaydasını və şərtlərini müəyyən edir	əməyin mühafizəsi sahəsində elmi tədqiqat işini təşkil edir və əlaqələndirir, qüvvədə olan standartları, normaları və qaydaları rəsmi internet saytında yerləşdirir , müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş milli proqramları həyata keçirir, bu işlərin maliyyələşdirilməsi qaydasını və şərtlərini müəyyən edir
107	Əməyin mühafizəsi sahəsində icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri	213-cü maddə üzrə: adında “icra hakimiyyəti orqanlarının” sözləri “dövlət orqanlarının (qurumlarının), dövlətin adından yaradılan publik hüquqi şəxslərin və dövlət mülkiyyətində olan və paylarının (səhmlərinin) nəzarət zərfi dövlətə məxsus olan hüquqi şəxslərin” sözləri ilə əvəz edilsin;		

108	Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi	219-cu maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda 6-cı hissə əlavə edilsin: “6. Zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərində, peşələrdə (vəzifələrdə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizm və avadanlıqlarda işləyən işçilər əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq 3 ayda bir dəfədən, digər iş yerlərində isə ildə bir dəfədən az olmayaraq əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılmalıdırlar. Əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması vaxtı kollektiv müqavilələrlə, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (əmək kollektivi) arasında razılaşmalarla müəyyən edilir. İşəgötürən bu təlimatlandırmaların qeydiyyatını elektron informasiya sistemi vasitəsilə, bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda isə xüsusi jurnallarda aparmalıdır.”;	yeni əlavə olunur	Zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərində, peşələrdə (vəzifələrdə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizm və avadanlıqlarda işləyən işçilər əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq 3 ayda bir dəfədən, digər iş yerlərində isə ildə bir dəfədən az olmayaraq əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılmalıdırlar. Əmək şəraitinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq işçilərin əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması vaxtı kollektiv müqavilələrlə, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (əmək kollektivi) arasında razılaşmalarla müəyyən edilir. İşəgötürən bu təlimatlandırmaların qeydiyyatını elektron informasiya sistemi vasitəsilə, bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda isə xüsusi jurnallarda aparmalıdır.
109	Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi	220-ci maddə üzrə: 1-ci hissəyə “müəssisənin” sözündən sonra “və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin” sözləri əlavə edilsin və həmin hissədən “gəliri” sözü çıxarılsın;	Məqsəd və təyinatından asılı olaraq əməyin mühafizəsi dövlət büdcəsindən və müəssisənin gəliri hesabına maliyyələşdirilir.	Məqsəd və təyinatından asılı olaraq əməyin mühafizəsi dövlət büdcəsindən və müəssisənin və ya fiziki şəxs olan işəgötürənin gəliri hesabına maliyyələşdirilir.

110	Əməyin mühafizəsi xidmətləri	223-cü maddə üzrə: 2-ci hissəyə aşağıdakı məzmununda ikinci abzas əlavə edilsin; “Fiziki şəxs olan işəgötürənlərin yaratdıqları, işçilərin sayı əlli nəfərdən çox olan iş yerlərində əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi təsis edilir.”;	yeni əlavə olunur	Fiziki şəxs olan işəgötürənlərin yaratdıqları, işçilərin sayı əlli nəfərdən çox olan iş yerlərində əməyin mühafizəsi üzrə mühəndis vəzifəsi təsis edilir.
111	Əməyin mühafizəsi xidmətləri	223-cü maddə üzrə: aşağıdakı məzmununda 2-1-ci hissə əlavə edilsin: “2-1. Müəssisələrdə və fiziki şəxs olan işəgötürənlərin yaratdıqları iş yerlərində işçilərin sayı 50 nəfərdən az olduqda əməyin mühafizəsi işinin təşkili işçinin razılığı ilə və əmək müqaviləsinə müvafiq dəyişiklik edilməklə əməyin mühafizəsi üzrə biliyi olan işçilərdən birinin əmək funksiyasına daxil edilir, bu mümkün olmadıqda isə işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssis vəzifəsi təsis edilir.”;	yeni əlavə olunur	Müəssisələrdə və fiziki şəxs olan işəgötürənlərin yaratdıqları iş yerlərində işçilərin sayı 50 nəfərdən az olduqda əməyin mühafizəsi işinin təşkili işçinin razılığı ilə və əmək müqaviləsinə müvafiq dəyişiklik edilməklə əməyin mühafizəsi üzrə biliyi olan işçilərdən birinin əmək funksiyasına daxil edilir, bu mümkün olmadıqda isə işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssis vəzifəsi təsis edilir.
112	Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə görə işçilərin təminatları	230-cu maddənin 1-ci hissəsi aşağıdakı redaksiyada verilsin: “1. İşçilərin təqsiri olmadan əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində iş yerlərində işin dayandırıldığı müddətdə işçilərin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır.”;	İşçilərin təqsiri olmadan müəssisələrdə və ya bilavasitə iş yerlərində əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində işin dayandırıldığı müddətdə onların iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır	İşçilərin təqsiri olmadan əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində iş yerlərində işin dayandırıldığı müddətdə işçilərin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır.

113	Qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanması	245-ci maddənin 1-ci hissəsinin birinci cümləsindən “işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən” sözləri çıxarılsın;	Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud əlilliyi olan uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir.	Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud əlilliyi olan uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir.
-----	---	--	--	---