

9-c mövzu: İstirahət vaxtı

Plan

1. İş vaxtının anlayışı və növləri
2. İş vaxtının rejimi
3. İş vaxtından artıq işlər

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. İsmayılov İ.İ., Rəsulov M.B. Sovet əmək qanunvericiliyinin bəzi məsələləri. Bakı: Azərnəşr, 1984
2. Cəfərov Z.İ. İş vaxtından artıq işlərin hüquqi tənzimi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s. 113-116
3. «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin, vəzifələrin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 nömrəli qərarı
4. «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraitli fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı»nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı
5. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraitli fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı»nın tətbiqi Qaydaları»nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2005-ci il 26 iyul tarixli 146 nömrəli qərarı.

b) rus dilində

1. Богдан В.И. Правовое регулирование продолжительности и распределения рабочего времени современным законодательством и дореволюционным законодательством XIX века // Право: Теория и практика, 2002, №11, с.15-18
2. Иванкина Т.В. Проблема регулирования рабочего времени // Правоведение, 1997, № 2, с. 49-59

3. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. М., 1997
4. Маханова Л.И., Вакуленко В.Г. Неполное рабочее время и его народнохозяйственное значение // Правоведение, 1983, № 6, с.52-57
5. Наумов М.Ф. Проблемы правовой дифференциации рабочего и внерабочего времени. Саранск, 1983
6. Рычагова О.Е. Рабочее время и время отдыха. Омск, 2002
7. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000
8. Сыроватская Л.А. О правовом регулировании рабочего времени. М., 1981
9. Шебанова А.И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. М., 1984
10. Ярхо А.В. Реформа трудового законодательства: рабочее время // Социалистический труд, 1989, №11

9.1. İş vaxtının anlayışı və növləri

İctimai faydalı əmək fəaliyyəti hər bir ictimai-iqtisadi formasiyada insanların əbədi həyat şərtidir. İnsan bütün kəşflərinə, əldə etdiyi nailiyyətlərinə görə ilk növbədə əməyə minnətdar olmalıdır. Gündəlik həyatda istifadə etdiyimiz çəngəldən tutmuş ən mürəkkəb avtomatlaşdırılmış sistemlərdə hər şey bir çox insan nəslinin məqsədyönlü fəaliyyətinin nəticəsidir.

İnsanın ictimai faydalı fəaliyyəti, habelə onların tətbiqi sahələri olduqca müxtəlifdir. Və-təndaşlar əmək müqaviləsi üzrə işləyə bilər, sahibkarlıqla, yaxud fərdi əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Özünəməxsus olan həyatıyanı torpaq sahəsində çalışa bilər, habelə ev işləri ilə məşğul ola bilər.

Əmək fəaliyyətinin sadaladığımız növləri hər şeydən əvvəl əmək məsrəfləri ilə əlaqədardır. Əmək fəaliyyətinin bütün növləri üçün sərf olunmuş əməyin ümumi ölçüsü kimi iş vaxtı kateqoriyası çıxış edir. Unutmaq olmaz ki, hüquq ictimai faydalı əməyə sərf olunmuş bütün vaxtı tənzimləyə bilməz və tənzimləməməlidir. Fərdi sahibkar kimi sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxs özü müəyyən edir ki, nə qədər işləmək və nə qədər istirahət etmək lazımdır. Yaxud şair, yazıçı, bəstəkar üçün iş vaxtı müddətinin normativ qaydada tənzimlənməsi isə ağılasığmazdır. Deməli, iş əmək müqaviləsi üzrə yerinə yetirildikdə, yəni harada əmək münasibətləri əmək müqaviləsi əsasında yaranırsa, orada iş vaxtının normativ tənzimlənməsi zəruridir, çünki, o müəyyən məqsədlə tətbiq olunur: bir tərəfdən, zəruri əmək ölçüsünü təsbit etmək, digər tərəfdən isə onun müddətini məhdudlaşdırmaq işçinin istirahət etməsi və sərf olunmuş qüvvəni bərpa etməsi üçün istirahət vaxtını təmin etmək.

İş vaxtı elə bir kateqoriyadır ki, o, müxtəlif elmlər - hüquq, sosiologiya, iqtisadiyyat və s. bilik sahələri tərəfindən öyrənilir. Lakin bu elmlər iş vaxtını ilk növbədə özlərinin tədqiqat predmeti baxımından öyrənərək ona müvafiq təriflər verirlər.

İqtisadi aspektə görə iş vaxtı iki hissədən ibarətdir: məhsuldar iş vaxtı və işdə fasilələr vaxtı (məs, işçinin özündən asılı olmayan səbəblər üzündən və ya istehsalat qüsurları nəticəsində iş vaxtının itirilməsi və s.). Hüquqi aspektə görə iş vaxtı işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına görə əmək müqaviləsi üzrə şərtləşdirilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirdiyi vaxtdır.

İşçinin öz əmək vəzifələrini yerinə yetirdiyi vaxt heç də həmişə faktiki işlənmiş vaxtla üst-üstə düşmür. Faktiki iş vaxtı dedikdə, əmək prosesində hər bir işçinin konkret iştirakını müəyyən edən vaxt başa düşülür. Bu vaxt bütün iş vaxtı, yaxud onun norması ilə üst-üstə düşə bilər, az və yaxud çox ola bilər.

Məhz faktiki işlənmiş vaxta uyğun olaraq əmək haqqı ödənilir, əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə görə əlavə məzuniyyətlər verilir. Müəyyən olunmuş iş vaxtı normasının işlənilməməsi müəyyən hüquqi nəticələrin – əgər bunda işçinin təqsiri olarsa, in-

tizam tənbəhlərinin və digər sanksiyaların tətbiq olunmasına səbəb ola bilər.

Əmək hüququ üçün o xarakterikdir ki, iş vaxtı əmək münasibətlərinin ünsürü kimi çıxış edir. İş vaxtının ümumi tərfi BƏT-in 1930-cu ildə qəbul etdiyi 30 Nəli Konvensiyasında verilmişdir. Bu konvensiyaya görə iş vaxtı dedikdə zəhmətkeşin işəgötürənin sərəncamında olduğu dövr başa düşülür.

AR-nın nə 1971-ci il ƏQM-də, nə də ki, bu gün qüvvədə olan 1999-cu il ƏM-də iş vaxtının qanunvericiliyindən fərqli olaraq RF ƏM-nin 91-ci maddəsində iş vaxtına aşağıdakı kimi qanunvericilik tərtibatı verilmişdir: «İş vaxtı işçinin təşkilatın müəssisədaxili intizam qaydalarına və əmək müqaviləsinin şərtlərinə müvafiq surətdə əmək vəzifələrini icra etməli olduğu vaxt, eləcə də normativ-hüquqi aktlara müvafiq surətdə iş vaxtına daxil edilən vaxt dövrləridir.»

AR ƏM-nə belə bir analoji norma daxil edilməsini məqsədmüvafiq hesab edirik.

Əmək hüququ üzrə iş vaxtı dedikdə işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olmaqla əmək müqaviləsi üzrə şərtləşdirilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirdiyi və işəgötürənin sərəncamında olduğu vaxt başa düşülür.

Qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda işçinin müəssisənin ərazisində olduğu, lakin əmək vəzifələrini yerinə yetirmədiyi vaxt da iş vaxtına daxil edilir. Məsələn, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma olduqda işçi öz əmək vəzifələrini yerinə yetirmir, lakin işəgötürən sərəncamında olduğu üçün həmin vaxt iş vaxtına daxil edilir. Və yaxud isinmək üçün, uşağın yedizdirilməsi üçün verilən fasilələr də iş vaxtına daxil edilir.

İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsinin əsas məqsədi – əmək müddətinin müəyyən olunmasıdır. Yaxın dövrlərə qədər iş vaxtı normaları qanunverici tərəfindən mərkəzləşdirilmiş qaydada ciddi müəyyən olunaraq tərəflər üçün məcburi xarakter daşıyırdı. Yəni iş vaxtı əmək hüquq münasibətləri subyektlərinin iradəsindən asılı olmayaraq dövlət tərəfindən qabaqcadan müəyyən olunduğu üçün nə işəgötürən, nə də işçi iş vaxtını uzada və qısalda bilməzdilər. Yalnız qanunvericilikdə ciddi müəyyən olunmuş hallarda işçilərin iş vaxtı uzadıla və ya qısaldıla bilərdi. Hazırda bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində qanunvericilik iş vaxtının müəyyən olunmasında tərəflərə – işəgötürənə və işçiyə geniş hüquqlar vermişdir. Dövlətin funksiyası isə tamamilə dəyişmişdi. Qanunverici yalnız iş vaxtının, yaxud iş vaxtı normasının maksimum həddini müəyyən edir. Müəssisə və təşkilatlar isə müəyyən olunmuş iş vaxtı norması həddlərində müqavilə əsasında iş vaxtının konkret müddətini müəyyən edirlər.

İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə, BƏT-in «İş vaxtının azaldılıb həftədə 40 saata endirilməsi haqqında» 47 Nəli Konvensiyasına (1935) və «İş vaxtı müddətinin qısaldılması haqqında» 116 Nəli Təvsiyəsinə (1962) əsaslanır.

İş vaxtının əsas uçuş vahidi isə iş həftəsidir. İş həftəsi anlayışı həftəlik iş saatlarının sayı ilə yanaşı iş günlərinin sayını da əhatə edir.

Əmək **qanunvericiliyində** iş vaxtının ölçü vahidi kimi iş günü və iş həftəsindən istifadə olunur. Konkret işçi üçün sutka ərzində iş vaxtının müddəti iş növbəsi adlanır. İş günü sutka ərzində iş cədvəlinə, yaxud iş qrafikinə müvafiq surətdə iş vaxtının müddətinə deyilir.

İş vaxtının növləri. Əmək hüququ üzrə həm xüsusi, həm də tədris ədəbiyyatlarında müddətinə görə iş vaxtının aşağıdakı növləri fərqləndirilir:

- a) tam iş vaxtı;
- b) qısaldılmış iş vaxtı;
- c) natamam iş vaxtı.

Tam iş vaxtı – müddəti AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində işçilərin əmək funksiyasının yerinə yetirməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır (AR ƏM-nin 89-cu maddəsinin birinci hissəsi).

AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə və AR ƏM-nin 89-cu maddəsinin ikinci hissəsinə görə gündəlik normal iş vaxtının müddəti 8 saatdan artıq ola bilməz. Bu norma qısaldılmış

iş vaxtı müəyyən olunmuş işçilər istisna olunmaqla, əmək müqaviləsi əsasında işləyən bütün işçilər üçün müəyyən edilmişdir.

Gündəlik normal iş vaxtına uyğun olaraq həftəlik normal iş vaxtının müddəti 4 saatdan artıq ola bilməz (AR ƏM-in 89-cu maddəsinin üçüncü hissəsi).

Həftəlik normal iş vaxtının müddəti (qısaldılmış iş vaxtı müddətinin nəzərdə tutulduğu işçilər istisna olmaqla) işçinin daimi, müvəqqəti, mövsümi işdə çalışmalarından, beşgünlük, yaxud altıgünlük iş həftəsi olmasından və iş vaxtının uçotunun necə aparılmasından asılı olmayaraq, bütün işçilər üçün iş vaxtının ümumi maksimum normasıdır.

Qısaldılmış iş vaxtı. İş vaxtının maksimum müddətini normalaşdırmaqla qanunverici işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar nəzərə alınmaqla qısaldılmış iş vaxtını müəyyən etmişdir. İş vaxtının bu növü aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə olunur:

- 1) tam iş vaxtından fərqli olaraq bu iş vaxtının müddətinin az olması;
- 2) qısaldılmış iş vaxtının müddəti və müəyyən edilməsi şərtləri dövlət tərəfindən imperativ qaydada müəyyən edilir;
- 3) müvafiq əsaslar mövcud olduqda bilavasitə qanunun xüsusi göstərişinə əsasən işçilərin qısaldılmış iş vaxtında işləmək hüququ yaranır;
- 4) qısaldılmış iş vaxtını müəyyən etmək işgötürənin vəzifəsidir və bu iş vaxtını müəyyən etməkdən imtina etməyə, habelə işçinin razılığı olduğu təqdirdə belə onun müddətini artırmağa haqlı deyildir.¹

İşçilər üçün qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən şərtlər qanunvericiliklə müəyyən edilir və onları şərti olaraq üç qrupa bölmək olar:

- a) işçinin şəxsiyyəti ilə əlaqədar olan şərtlər;
- b) əmək şəraitinin xarakteri ilə əlaqədar olan şərtlər;
- c) əmək funksiyasının xüsusiyyətləri ilə əlaqədar olan şərtlər;
- ç) işin yerinə yetirildiyi dövrü xarakterizə edən şərtlər.

Birincisi, qanunverici qısaldılmış iş vaxtını ya işçinin yaşı, ya da ki, səhhəti ilə əlaqələndirir. AR ƏM-nin 91-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşıdan 18 yaşadək işçilər və 1-ci, 2-ci üçün əlil olan işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaş yarımadağ uşağı olan qadınlar üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır.

İkincisi, qısaldılmış iş vaxtı əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün də müəyyən edilmişdir. Belə ki, əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə həftədə 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı² tərəfindən təsdiq edilir.

AR NK-nin 2004-cü il 6 noyabr tarixli 175 Nəli qərarı ilə «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatların, peşə və vəzifələrin Siyahısı» təsdiq edilmişdir. AR NK-nin 2005-ci il 26 iyul tarixli 146 Nəli qərarı ilə bu Siyahının tətbiqi qaydaları təsdiq edilmişdir. Həmin qaydalara uyğun olaraq Siyahıda nəzərdə tutulmuş müddətə uyğun olaraq işçilərə qısaldılmış iş həftəsi onların bu şəraitdə 90 faizdən az olmayaraq məşğul olduqları halda müəyyən olunur. Siyahı «daima məşğul olan» və ya «daim işləyən» kimi göstərilən işçilərə qısaldılmış iş həftəsi onların bu iş şəraitində faktiki olaraq bütün qısaldılmış iş həftəsi ərzində məşğul olduqları halda müəyyən olunur. Peşə və vəzifələri Siyahıya daxil edilməmiş, lakin Siyahıda nəzərdə tutulmuş zərərli əmək şəraiti olan istehsalatlarda, sexlərdə və sahələrdə ayrı-ayrı

¹ Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с. 238-239

² Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

günlərdə iş vaxtının 90 faizindən az olmayaraq çalışan işçilərə qısaldılmış iş həftəsi bu işlərdə daim çalışan işçilərə nəzərdə tutulan müddətə müəyyən olunur (Qaydaların 6-cı bəndi).³

«İqtisadiyyatın bütün sahələrində ümumi peşələr və vəzifələr» bölməsində nəzərdə tutulmuş peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə qısaldılmış iş həftəsi onların hansı istehsalatlarda, sexlərdə və sahələrdə işləmələrindən asılı olmayaraq (həmin peşə və vəzifələr siyahının müvafiq bölmələrində və yarım bölmələrində xüsusi olaraq nəzərdə tutulmadığı halda) müəyyən olunur. Məsələn, «İqtisadiyyatın bütün sahələrində ümumi peşələr və vəzifələr» bölməsinin 11-ci sıra nömrəsinə əsasən bütün müəssisələrdə qazan təmizləyicisi peşəsində çalışan işçilər 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş həftəsi hüququna malikdirlər (Qaydaların 4-cü bəndi).

Siyahıda ayrı-ayrı iş növlərini nəzərdə tutan bölmələr və yarım bölmələr göstərildiyi halda (məsələn, «qaynaq işləri», «rəngsaz işləri») qısaldılmış iş həftəsi bu işlərin hansı istehsalatlarında, sexlərdə və sahələrdə görülməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilir.

Əmək şəraiti zərərli olan işlərin siyahısı və bu işləri yerinə yetirən işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti kollektiv müqavilələrlə, həmin müqavilələr bağlanmadığı hallarda isə, işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasındakı məsləhətləşmələrdən sonra AR ƏM-nin 92-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilən siyahı nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

AR əmək qanunvericiliyi ilə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilər üçün də qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilmişdir. Belə ki, yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən amillər olan əmək şəraitli iş yerlərində (həkimlərə, müəllimlərə, elektro-texniki qurğularda, cihazlarda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər iş yerlərində işləyənlərə) həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərti ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin iş yerləri üzrə peşələrin, vəzifələrin siyahısı iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı⁴ tərəfindən təsdiq edilir.

AR NK-nin 2003-cü il 12 avqust tarixli 106 №-li qərarı ilə «İşçilərə həftə ərzində 36 saatdan çox olmayan, qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilən yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerləri üzrə iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə peşələrin (vəzifələrin) siyahısı təsdiq olunmuşdur. Belə ki, həmin Siyahıya əsasən konsertmeyster, akkompaniator, musiqi rəhbəri, müəllim-defektoloq, oliqofren-pedaqoq, loqopedik xidmət göstərən qurumun rəhbəri üçün həftədə 24 saat; bütün tip və növdən olan ümumtəhsil və internat məktəbləri, uşaq evləri, məktəb nəzdində internat və internat məktəbləri, günü uzadılmış məktəblər (qruplar), fərqli tərbiyə şəraitinə ehtiyacı olan uşaq və yeniyetmələr üçün xüsusi məktəblər, həddi-buluğa çatmamış uşaqlar üçün qəbul-bölüşdürmə məntəqələri, uşaq sanatoriyaları və xəstəxanaları və yetkinlik yaşına çatmayan məhkumlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində baş tərbiyəçi və tərbiyəçi, bədən tərbiyəsi rəhbəri (təlimatçı) və kabinetinin təlimatçısı üçün həftədə 30 saat; həkim-stomatoloq (stasionar istisna olmaqla), diş həkimi və diş həkimi-protezçi üçün həftədə 33 saat, iş yerindən asılı olmayaraq müəllimlər üçün həftədə 36 saatlıq qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir.

Bir sıra hallarda isə, iş vaxtının qısaldılması faktoru qismində işin yerinə yetirildiyi təqvim dövrü çıxış edir. Belə ki, AR ƏM-nin 108-i maddəsinin birinci hissəsinə əsasən AR ƏM-nin 91,92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan iş yerlərində bilavasitə ertəsi günü AR ƏM-in 105-ci maddəsində göstərilən bayram günlərindən biri olan bayramqabağı, habelə ümumxalq hüzn günü qabağı iş günlərində həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq iş gününün müddəti bir saat qısaldılır.

Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə ertəsi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz (AR ƏM-nin 108-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-nin 97-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır. Əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə,

³ Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu. 2005, №7, maddə 679

⁴ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır (AR ƏM-nin 97-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Hansı işçilər üçün qısaldılmış iş vaxtı nəzərdə tutulubsa (AR ƏM-nin 91 ,92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulanlar), yuxarıda göstərilən qayda onlara şamil edilmir.

Gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-nin 98-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Əlil işçilər gecə vaxtı görülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının⁵ rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilirlər (AR ƏM-nin 98-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Natamam iş vaxtı. Bu iş vaxtı əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilə bilər. İş vaxtının bu növü qısaldılmış iş vaxtına çox oxşayır, çünki onun da müddəti tam iş vaxtının normasından azdır. Lakin belə oxşarlığın olmasına baxmayaraq, qısaldılmış iş vaxtı və natamam iş vaxtı iş vaxtının müstəqil növləridir və bir-birindən fərqlənirlər. Bu fərqlər əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

1) Qısaldılmış iş vaxtı bilavasitə qanunla müəyyən olunduğu halda, natamam iş vaxtı isə qanunla deyil, əmək müqaviləsi tərəflərinin (işçi və işəgötürənin) qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir və bu razılıq həm əmək müqaviləsi bağlanarkən, həm də əmək münasibətləri prosesində əldə oluna bilər.

Natamam iş vaxtı haqqında şərt tərəflərin qarşılıqlı razılığının «məhsulu» olduğundan, bu şərtin müəyyən olunması tərəflərin vəzifəsi deyil, hüququdur. Bu onu bildirir ki, işəgötürən həm əmək müqaviləsi bağlayarkən, həm də əmək münasibətləri prosesində işçi üçün natamam iş vaxtının müəyyən edilməsindən imtina edə bilər. Lakin bu o demək deyildir ki, qanunda nəzərdə tutulan hallarda işçinin natamam iş günü və ya natamam iş həftəsində işləmək hüququ yoxdur.

AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən işçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və ya digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə 14 yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara ərizələri ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir. Məhz göstərilən hallarda işçi müvafiq ərizə ilə işəgötürənə müraciət edərsə, bu halda natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etmək işəgötürənin vəzifəsidir. Natamam iş vaxtı tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edildiyindən, onun müddəti və qüvvədə olduğu zamanın – ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir (AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin ikinci hissəsi)

Bu zaman tərəflər natamam iş günü (yəni gündə 8 saatlıq deyil, 4 saatlıq) yaxud natamam iş həftəsi (5 günlük deyil, 4 günlük iş həftəsi) müəyyən edə bilərlər. Yəni natamam iş günü, yaxud iş həftəsinin müddətini və onun qüvvədə olduğu zamanın - ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin mülahizəsindən asılıdır.

2) Qısaldılmış iş vaxtında çalışan işçilərin əmək haqqının azaldılmasına yol verilmir. AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsinə ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənasib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir. AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin dördüncü hissəsi ƏM-nin 171-ci maddəsi ilə ziddiyyət təşkil edir. AR ƏM-nin 171-ci maddəsinə əsasən natamam iş həftəsi və ya iş günü ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf olunmuş vaxta mütənasib və ya görülən işin faktiki hasilatına görə ödənilir. Hesab edirik ki, qanunverici AR ƏM-nin 94-cü maddəsində yol verdiyi ziddiyyəti aradan qaldırmalı və onu ƏM-nin 171-ci maddəsinə uyğunlaşdırmalıdır. Unutmaq olmaz ki, əməyin ödənilməsinin iki sistemi vardır: vaxtamuzd və işəmuzd. Əgər işçi vaxtamuzd əmək haqqı sistemində işləyirsə, onun əmək haqqı işlənmiş vaxta, ya əgər işəmuzd əmək haqqı sistemində işləyirsə, bu zaman əmək haqqı görülən işin faktiki hasilatına görə ödənilməlidir.

⁵ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Tibbi Sosial Ekspert Komissiyası həyata keçirir.

Əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirən işçilərin AR ƏM-si və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək hüquqlarının hər hansı şəkildə məhdudlaşdırılması yolverilməzdir (AR ƏM-nin 94-cü maddəsinin beşinci hissəsi). Belə ki, 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 (AR ƏM-nin 114-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).

9.2. İş vaxtının rejimi

İş vaxtının rejimi dedikdə iş vaxtının sutka yaxud digər təqvim dövrü ərzində bölgüsü başa düşülür. İş vaxtının rejimi qaydaları – gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı növbələrin sayı, növbə sənədləri və onların tərtibi, bir növbədən digər növbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uçuotu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəzgün verilməsi) qaydaları, habelə həftəlik iş günlərinin sayı müəssisədaxili intizam qaydaları və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir (AR ƏM-nin 95-ci maddəsinin birinci hissəsi).

İş vaxtı rejimi müəssisənin bütün işçiləri üçün eyni, yaxud ayrı-ayrı struktur bölmələri üçün müxtəlif ola bilər. Əmək müqaviləsi tərəflərinin razılığı ilə bu və ya digər işçi üçün fərdi iş vaxtı rejimi müəyyən oluna bilər.

İşçilər üçün müəyyən olunmuş iş vaxtı rejimini müəssisənin iş rejimindən də fərqləndirmək lazımdır. İşçinin iş rejimi müəssisənin iş rejimi ilə üst-üstə düşə də bilər. Bununla yanaşı, müəssisə fasiləsiz (istirahət günlərsiz), yaxud bir neçə növbədə istirahət günü verilməklə fəaliyyət göstərə bilər. Onda işçinin iş rejimi müəssisənin iş rejimindən tamamilə fərqlənə bilər.

İş vaxtının rejimi və onu müəyyən edən qaydalar AR ƏM-si və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətinə əməl olunmaqla işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir. Bu qaydalara işçilər hökmən əməl etməlidirlər. Həmin qaydaların iş rejimini tənzimləyən əsas bölmələri böyüdülmüş şəkildə bütün işçilərin hər gün görə biləcəyi yerdən asılmalıdır (AR ƏM-nin 95-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş vaxtının rejimi, ilk növbədə, müəssisədə beşgünlük, yaxud altıgünlük iş həftəsinin müəyyən olunmasından asılıdır. AR ƏM-nin 90-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, bir qayda olaraq, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir.

İstehsalın, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xarakterindən asılı olaraq işəgötürən və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində altıgünlük iş həftəsi müəyyən edə bilər (AR ƏM-nin 90-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Altıgünlük iş həftəsində həftəlik norma 40 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 7 saatdan, həftəlik norma 36 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 6 saatdan və həftəlik norma 24 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 4 saatdan çox ola bilməz (AR ƏM-nin 90-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

İş vaxtının rejimi işin bir və yaxud bir neçə növbədə yerinə yetirilməsini nəzərdə tutar. Növbəli iş o zaman tətbiq olunur ki, istehsalat prosesinin müddəti iş üçün yol verilən gündəlik iş müddətindən artıq olsun.

Texnoloji proseslərin dayandırılmasının mümkün olmadığı fasiləsiz istehsalat, məsələn, əhaliyə xidmət göstərən ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri çoxnövbəli iş rejimində fəaliyyət göstərir. Növbəli iş avadanlıqdan daha səmərəli istifadə, habelə məhsul buraxılışının artırılması üçün də tətbiq oluna bilər.

Növbəli iş zamanı işçilərin hər bir qrupu müəyyən olunmuş iş vaxtı ərzində işi həyata keçirməlidir. İşçilər növbələr üzrə bərabər qaydada əvəzlənməlidir, yəni bir növbədən digərinə keçid müəyyən sayda iş günündən sonra müntəzəm surətdə baş verməlidir. Növbə ilə işləyən işçilər üçün işəgötürən həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşma əsasında növbə cədvəllərini təsdiq edir.

Təcrübədə tətbiq olunan növbə cədvəlləri işçilərin növbələr üzrə əvəzlənməsinin birbaşa qaydasını (birinci növbədən sonra işçi ikinci növbəyə, sonra isə üçüncü növbəyə keçir: I- II-

III- I).

Çoxnövbəli iş rejimində işləyənlər üçün əlavə ödəmələr tətbiq olunur, lakin onlara əlavə məzuniyyətlər verilmir.

İşçilərinin ümumi sayı 50 nəfərədək olan sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət müəssisələrində işçilərin AR ƏM-si ilə müəyyən edilmiş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını məhdudlaşdırmamaq şərti ilə işəgötürən AR ƏM-nin 95-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydadan fərqli olan iş vaxtının qaydalarını müəyyən edə bilər (AR ƏM-nin 95-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

İş günlərinin hissələrə bölünməsi. Əməyin xüsusi xarakterinin nəticəsinin tələb etdiyi işlərdə iş günü, iş vaxtının ümumi müddəti gündəlik işin müəyyən edilmiş müddətindən çox olmamaqla, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada hissələrə bölünə bilər. Belə iş rejimi o sahələrdə tətbiq olunur ki, orada bütün iş günü ərzində iş həcmi bəlgüsü qeyri-bərabər olsun. Bu da öz növbəsində gün ərzində işə iki dəfə çıxmağı tələb edir. Bunlar əsasən rabitə, nəqliyyat, metropoliten və xalq təsərrüfatının digər sahələrinin işçiləridir.

Bu cür iş rejimi işçilərin razılığı ilə işəgötürən tərəfindən tətbiq edilir.

Dəyişkən (çevik) iş rejimi. Belə iş rejiminin tətbiq olunması müəssisədaxili intizam qaydalarında nəzərdə tutula bilər. Dəyişkən (çevik) iş rejimi bütün sahələrin müəssisələrində beşgünlük, altıgünlük iş həftəsi, eləcə də digər rejimlərdə işləyən ayrı-ayrı işçilər, xüsusən də uşaq qadınlar, habelə stuktur sahələrin əmək kollektivləri üçün tətbiq edilə bilər. Dəyişkən (çevik) iş rejiminin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, işin başlanması və qurtarması vaxtı işçi tərəfindən müəyyən olunur. Lakin işçi onun üçün qəti müəyyən olunmuş vaxtda hökmən müəssisədə, iş yerində olmalıdır. Məsələn, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsində 8 saatlıq növbədə çalışan işçi saat 11⁰⁰-dan 15⁰⁰-dək (fasilələr nəzərə alınmadan) hökmən iş yerində olmalıdır. Yerdə qalan 4 saat isə onun, öz mülahizəsinə əsasən bölüşdürülür. Bu işçi işə səhər 8⁰⁰-a başlayıb 16³⁰-da qurtara bilər, yaxud səhər saat 10⁰⁰-da başlayıb 18³⁰-da (fasilələr də daxil edilməklə) qurtara bilər. Bu zaman gün ərzində cəmlənmiş iş vaxtının maksimum müddəti 12 saatdan, ümumilikdə isə haqqı ödənilməyən fasilələr də daxil olmaqla işçinin, növbənin başlanması anından sonuna qədər müəssisə, idarə, təşkilatda olduğu müddət 12 saatdan artıq olmamalıdır.

Dəyişkən (çevik) iş rejimi işəgötürənlə əsasən həm yeni işə qəbul olunan və həm də artıq orada işləyən işçilər arasındakı razılığa əsasən müəyyən olunur.

Göstərilən iş rejimi tərtib olunarkən istehsalın, texnoloji prosesin mürəkkəbliyi, əməyin təşkili və şəraiti, həmçinin sex, sahə, şöbə və s. nəzərə alınmalıdır.

Dəyişkən (çevik) iş rejimi bir qayda olaraq, üç hissədən ibarət olmalıdır:

- «dəyişkən vaxt» o vaxtdır ki, bu müddət ərzində işçi işini özü istədiyi kimi başlamaq və qurtarmaq hüququna malikdir;

- «qəti müəyyən edilmiş vaxt» o vaxtdır ki, bu zaman işçi öz iş yerində olmalıdır;

- «dəyişən vaxt» müddəti ərzində «istirahət və nahar fasiləsi» üçün verilən vaxt. Bu fasilə iş vaxtına daxil edilmir.

Dəyişkən (çevik) iş rejimi şərtlərini pozan işçilər bu rejimdən istifadə etmək hüququndan məhrum edilə bilərlər. Belə ki, dəyişkən (çevik) iş rejiminin şərtlərini təkrar pozduqda isə, işçiyə müvafiq intizam tənbeh tədbirləri tətbiq edilməklə bərabər ümumi iş rejiminə keçirilir.

İstehsalat zərurəti yarandığı hallarda işəgötürən işçini bir ay müddətinə ümumi iş rejiminə keçirə bilər. Əgər iş müəssisə, idarə, təşkilatdan kənarda (xidməti ezamiyyət, simpozium və konfranslarda iştirak və s.) görülürsə, bu zaman dəyişkən (çevik) iş rejimi tətbiq olunmur.

İş vaxtının cəmlənmiş uçotu. İstehsal şəraitinə görə işçilərin müəyyən kateqoriyaları üçün müəyyən olunmuş gündəlik, yaxud həftəlik iş vaxtı müddətinə riayət olunmasının mümkün olmadığı müəssisələrdə, yaxud ayrı-ayrı işlər yerinə yetirilərkən iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqinə yol verilir, bu şərtlə ki, qeydiyyat (uçot dövrü) bir ildən artıq, gündəlik işin (növbənin) müddəti isə 12 saatdan çox ola bilməz (AR ƏM-nin 96-cı maddəsinin birinci hissəsi).

Çox vaxt iş vaxtının belə uçuotu fasiləsiz fəaliyyət göstərən müəssisələrdə, eləcə də nəqliyyatda, kənd təsərrüfatında, inşaatda və digər sahələrdə geniş tətbiq olunur.

İş vaxtının cəmlənmiş uçuotunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə, müəssisədə iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir (AR ƏM-nin 96-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Vaxta metodu. İşin təşkilinin vaxta metodu iş vaxtının cəmlənmiş uçuotunun tətbiqinə əsaslanır. Ondan işin işçilərin daimi yaşayış yerindən xeyli uzaqda həyata keçirilməsi və onların gündəlik evə qayıtmasının təmin olunmasının mümkün olmadığı zaman, habelə ağır təbii-iqlim şəraitinə malik əmək ehtiyatları ilə təmin olunmamış az məskunlaşmış rayonlarda işlər zamanı istifadə olunur.

İşlərin həyata keçirildiyi obyektə (sahədə) işlərin yerinə yetirilməsi və növbələrarası fasilə dövrləri vaxta dövrü hesab olunur. Ümumi qaydaya görə, vaxtanın müddəti bir aydan (müstəsna hallarda iki aydan) artıq olmamalıdır.

Uçuot dövrü bütün iş vaxtını, təşkilatın yerləşdiyi ərazidən, yaxud toplanış məntəqəsindən iş yerinədək yolda olma vaxtını, eləcə də həmin təqvim dövrünə düşən bütün istirahət növlərini əhatə edir. Uçuot dövrünün müddəti bir ay, bir rüb, bəzən daha uzunmüddətli dövr təşkil edə bilər, lakin bir ildən artıq ola bilməz. O, sahədən, işlərin növündən, təbii-iqlim şəraitindən və digər amillərdən asılı olaraq müəyyən olunur.

Vaxta metodu zamanı gündəlik işin (növbənin) müddəti xeyli uzadılsa da, 12 saatdan artıq olmamalıdır.

9.3. İş vaxtından artıq işlər

BƏT-in « İş vaxtının müddətinin qısaldılması haqqında» 116 sayılı Təvsiyəsinə (1962) müvafiq olaraq iş vaxtından artıq saatlar dedikdə qəbul olunmuş qaydaya görə əmək haqqı müəyyən olunarkən bu saatların nəzərə alındığı hallardan başqa iş vaxtının normal müddətindən artıq işlənmiş bütün saatlar başa düşülür.

İş vaxtından artıq iş işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasını müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirməsi sayılır (AR ƏM-nin 99-cu maddəsinin birinci hissəsi). Bu və ya digər işin iş vaxtından artıq iş kimi nəzərdən keçirilməsinin mümkün olub-olmadığı məsələsini həll etmək üçün, ilk növbədə işçi üçün müəyyən olunmuş iş vaxtı müddətini bilmək lazımdır.

İş vaxtının gündəlik uçuotunun aparıldığı iş rejimində iş gününün (növbəsinin) müəyyən olunmuş müddətindən artıq iş (məsələn, 8 saatlıq iş günü zamanı – 8 saatdan artıq iş) iş vaxtından artıq iş hesab olunur. Bununla yanaşı, əgər işçi natamam iş günü işləyirsə, ondan ötrü müəyyən olunmuş iş vaxtından artıq olan, lakin iş gününün (növbəsinin) həddləri daxilində olan iş saatları iş vaxtından artıq iş hesab olunmur. İş günü qurtardıqdan sonra əvəzçilik qaydasında yerinə yetirilən iş də iş vaxtından artıq iş hesab edilmir.

Təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının və digər fəvqəladə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə tez korlanan malların itkisinin qarşısını almaq məqsədi ilə məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla işçinin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilir (AR ƏM-nin 99-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçi öz razılığı ilə işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) əsasında iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilərkən həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı tələb edilmir. Əgər işçi işəgötürənin razılığı, yaxud əmri (sərəncamı, qərarı) olmadan özbaşına işdə qalıb əmək funksiyasını yerinə yetirərsə, bu iş vaxtından artıq iş kimi qəbul oluna bilməz.

İş vaxtının müəyyən edilməsi müddətindən artıq iş işçinin adi vəzifələri sırasına daxil olmasından, yaxud işçinin işəgötürənin ona həvalə etdiyi başqa tapşırığı yerinə yetirməsindən asılı olmayaraq iş vaxtından artıq iş hesab olunur.

AR ƏM-in 101-ci maddəsinə əsasən iş vaxtından artıq işlərə yalnız aşağıdakı müstəsna hallarda yol verilir:

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

b) su, qaz və elektrik təchizatı, isitmə, kanalizasiya, rabitə və digər kommunal müəssisələrinə işlərin, xidmətlərin pozulmasına səbəb olan gözlənilməz hadisələrin nəticələrini aradan qaldırmaq üçün zəruri işlərin görülməsini təmin etmək üçün;

c) başlanmış və istehsalın texniki şəraitinə görə iş gününün sonunadək tamamlana bilməyən işlərin dayandırılması avadanlıqların, əmtəələrin qarşısıalınmaz korlanması, sıradan çıxması təhlükəsi zamanı işlərin tamamlanması zəruriyyəti olduqda;

ç) işçilərin əksəriyyətinin işinin dayandırılmasına səbəb olan sıradan çıxmış mexanizmlərin, qurğuların təmiri, bərpası ilə əlaqədar işlərin görülməsi zərurəti olduqda;

d) əvəz edən işçinin işdə olmaması ilə əlaqədar işə fasilə verilməsinə yol vermək mümkün olmadıqda.

İşəgötürən işdə olmayan işçinin başqa işçi ilə əvəz olunmasını, habelə AR ƏM-in 101-ci maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulan müstəsna hallarda iş vaxtından artıq işlərə işçilərin cəlb edilməsini doğuran səbəblərin vaxtında aradan qaldırılması üçün bütün zəruri tədbirləri görməyə borcludur (AR ƏM-in 101-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş vaxtından artıq işlərin tətbiqini məhdudlaşdıran qanun yalnız onların həyata keçirilməsinin xüsusi qaydasını və onların yol verildiyi halların siyahısını deyil, həm də onların yol verilən miqdarının son həddini müəyyən edir.

«Əlilliyin qarşısının alınması əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 25 avqust 1992-ci il tarixli Qanunun 29-cu maddəsinə əsasən əlillərin iş vaxtından artıq işlərə... cəlb edilməsinə yalnız onların razılığı ilə və bu şərtlə yol verilir ki, belə işlər tibbi tövsiyələrdə qadağan edilməsin.

Hər bir işçi dalbadal iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz (AR ƏM-nin 100-cü maddəsi).

Xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin və AR ƏM-də nəzərdə tutulmuş digər hallarda iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol verilmir. Həmin qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların, habelə yaşı 18-dən aşağı olan şəxslərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-nin 242 və 254-cü maddələrinin birinci hissəsi).

3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir (AR ƏM-nin 242-ci maddəsinin ikinci hissəsi)

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

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

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

Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər.

İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-nin 165-ci maddəsi).