

Bir cinayət işi üzrə hal şahidi kimi ifadə vermək üçün istintaq orqanına çağırılmışam. Bilmək istəyirəm, istintaqa getdiyim müddət üzürlü hesab ediləcəkmi və mənim əməkhaqqımdan işdə olmadığım müddət üçün pul tutulacaqmı? İşdə buna görə problemim olmaz?

Əmək Məcəlləsinin 179-cu maddəsi ilə işçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar müəyyən edilmişdir. Həmin maddənin 1-ci hissəsinə əsasən, işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əməkhaqqı ödənilməlidir. Maddənin 2-ci hissəsində işçinin iş yeri və orta əməkhaqqı saxlanılan hallar sadalanmışdır.

İşçinin şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırılması da iş yeri və orta əməkhaqqı saxlanılan hallara aid edilmişdir. Əvvəlcədən işdə bilavasitə rəhbərinizi (şöbə, sex müdirini) xəbərdar edib və sonra üzərində istintaq orqanında olmağınızı təsdiq edən qeyd aparılmış çağırış vərəqəsini təqdim etsəniz, Sizin iş yerində heç bir probleminiz olmaz.

İşləməklə yanaşı doktoranturada oxuyuram. Yaxın zamanlarda fəlsəfə doktoru olmaq üçün müdafiə etməliyəm. Bilmək istəyirəm, mənə ödənişli ya ödənişsiz hər hansı bir məzuniyyət düşürmü?

Əmək Məcəlləsinin 122-ci maddəsində yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətlərindən bəhs edilir. Həmin maddəyə əsasən, işəgötürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı doktoranturada müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq üçün ödənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər.

İşləməklə yanaşı doktoranturada təhsil alan (o cümlədən doktoranturaya daxil olmaq üçün) işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ödənişli məzuniyyət verilir.

Fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ötrü iki təqvim ayınadək ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir. Bu yaradıcılıq məzuniyyətindən işçi müvafiq elmi şuranın qərarına uyğun olaraq ona verilən arayış əsasında istifadə edir.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində ödənilən əməkhaqqı işçinin vəzifəsi (peşəsi) üçün müəyyən olunmuş aylıq əməkhaqqından hesablanır.

Doktoranturada təhsil alan işçilərə, yuxarıda qeyd edilən ödənişli məzuniyyətlərdən başqa, onların yazılı ərizəsi əsasında hər iş ilində 1 təqvim ayınadək ödənişsiz məzuniyyət də verilir.

4 ildir ki, bir müəssisədə işləyirəm. İndi həmin müəssisədə ixtisar aparılır. Mənə də xəbərdarlıq edilib, 4 həftə ərzində özümə iş tapmalıyam. Deyirlər ki, 4 həftə müddətində hər həftə bir gün işə gəlməyib, özünə iş axtara bilərsən. Amma mən maraqlanmışam, 2 ay qabaqcadan xəbərdarlıq edilməlidir deyirlər, bu düzdürmü?

Əmək Məcəlləsinə 31 may 2017-ci ildə dəyişiklik edildi. Bu dəyişikliklə işçilərin sayı azaldığı və ya ştatları ixtisar olunduğu zaman işçilərə tətbiq edilən həm rəsmi xəbərdarlıq müddəti, həm də ödənilən işdən çıxarma müavinətinin məbləği dəyişdirildi. Belə ki, Məcəllənin 77-ci maddəsinə əsasən işçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir:

bir ilədək əmək stajı olduqda – azı iki təqvim həftəsi;

bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – azı dörd təqvim həftəsi;

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – azı altı təqvim həftəsi;

on ildən çox əmək stajı olduqda – azı doqquz təqvim həftəsi.

Qeyd edilən səbəbdən əmək müqaviləsi ləğv edildikdə işçiyə işəgötürən tərəfindən onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə işdən çıxarma müavinəti ödənilir:

bir ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqı miqdarında;

bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında;

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında;

on ildən çox əmək stajı olduqda – orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında.

Göstərilənlərə əsasən, iş yerində Sizə əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq düzgün xəbərdarlıq edilib.

Hansı şəxslər Çernobıl AES-də qəza nəticəsində şüa xəstəliyinə tutulmuş və ya bu xəstəliyi keçirmiş, habelə əlil olmuş şəxslər hesab edilir və onların hansı hüquqları var?

Çernobil qəzası nəticəsində zərər çəkmiş vətəndaşların sosial müdafiəsi ilə bağlı münasibətlər “Çernobil qəzasının ləğvində iştirak etmiş və həmin qəza nəticəsində zərər çəkmiş vətəndaşların statusu və sosial müdafiəsi haqqında” AR Qanunu, “Əmək pensiyaları haqqında”, “Əlilliyin və uşaqların sağlamlıq imkanları məhdudluğunun qarşısının alınması, əlillərin və sağlamlıq imkanları məhdud uşaqların reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunları və Azərbaycan Respublikasının digər qanunvericilik aktları ilə tənzimlənir.

Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları Çernobil qəzası nəticəsində onların səhhətinə dəymiş zərərin tam əvəzini almaq, güzəştli tibbi xidmətdən istifadə etmək, radioaktiv maddələrlə çirklənmiş ərazidə işə görə kompensasiya və güzəştlər almaq hüququna malikdirlər.

Çernobil qəzasının ləğvində iştirak etmiş və həmin qəza nəticəsində zərər çəkmiş vətəndaşların statusu və sosial müdafiəsi haqqında AR Qanunu Çernobil AES-də baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılmasında iştirak etmiş (30 kilometrlik zona daxilində) və həmin qəza nəticəsində yaranmış zərərli təsir zonasında olmuş Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının hüquq və mənafelərinin müdafiəsinə yönəldilmişdir. Qanunun əhatə dairəsinə düşən şəxslər 3 kateqoriyaya bölünür və buna uyğun olaraq onların hüquqları müəyyən edilmişdir.

1. Çernobil AES-də qəza nəticəsində şüa xəstəliyinə tutulmuş və ya bu xəstəliyi keçirmiş, habelə əlil olmuş şəxslər, o cümlədən:

a) köçürmə zonası hüdudlarında, yəni qəza mərkəzindən 30 kilometrlik radiusda olan ərazidə qəza nəticələrinin ləğvində iştirak etmiş (o cümlədən müvəqqəti göndərilmiş və ya ezam edilmiş), yaxud Çernobil AES-in istismarında və ya stansiyada digər işlərlə məşğul olmuş şəxslər;

b) köçürmə zonasında xidmət keçmiş daxili işlər orqanlarının rəis və sırası heyətindən olan şəxslər;

v) göstərilən qəzanın nəticələrinin ləğvi ilə bağlı xüsusi toplanışlara çağırılmış və uzaqlaşdırma zonasında işlərə cəlb edilmiş hərbi qulluqçular (burada və bundan sonra bu kateqoriyaya aiddirlər: zabıt heyəti, gizirlər, miçmanlar, müddətindən artıq xidmət hərbi qulluqçuları, qadın hərbi qulluqçular, keçmiş SSRİ silahlı qüvvələrində, keçmiş SSRİ Dövlət Təhlükəsizliyi Komitəsinin qoşunlarında, daxili və dəmiryol qoşunlarında və digər hərbi birləşmələrdə həqiqi hərbi xidmətdə olan çavuşlar, sırası heyət və hərbi vəzifəli);

q) zərər çəkmiş vətəndaşların qəza baş verdikdən sonra doğulmuş və Azərbaycan Respublikası vətəndaşları olan övladları,

2. 1986-1990-cı illərdə, Çernobil AES-də baş vermiş qəzanın nəticələrinin köçürmə zonası hüdudlarında ləğv edilməsində, yaxud həmin dövrdə Çernobil AES-in istismarında və ya digər işlərdə iştirak etmiş (o cümlədən, müvəqqəti göndərilmiş, yaxud ezam edilmiş) şəxslər, habelə xüsusi toplanışlara çağırılmış və həmin dövrdə görülən işin növündən və yerindən asılı olmayaraq, göstərilən qəzanın nəticələrinin ləğvi ilə bağlı işlərin görülməsinə cəlb edilmiş hərbi qulluqçular və hərbi vəzifəli, habelə köçürmə zonasında xidmət keçmiş daxili işlər orqanlarının rəis və sırası heyəti.

3. 1987-ci il aprelin 21-dən 1990-cı il dekabrın 31-nə qədər olan dövrdə Slavutiç şəhərinin tikintisində iştirak etmiş şəxslər.

Çernobil AES-də qəza nəticəsində şüa xəstəliyinə tutulmuş və ya bu xəstəliyi keçirmiş, habelə əlil olmuş şəxslərin (I kateqoriyaya aid olanların) hüquqlarını diqqətinizə çatdırırıq:

- Həkim reseptləri üzrə dərman almaq və ildə bir dəfə müalicə olunmaq üçün (nəqliyyat xərcləri daxil olmaqla **müvafiq icra hakimiyyəti orqanları** tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə müavinət almaq.

- **Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı** tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada diş protezlərinin (qiymətli metallardan hazırlanan protezlər istisna olmaqla) düzəltirmək.

- Fasiləsiz əmək stajından asılı olmayaraq, müvəqqəti əmək qabiliyyətini itirməyə görə axırıncı iş ilindəki orta əmək haqqı məbləğində müavinət almaq.

- Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işləyən əlillərə sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək şəxslərə 4 ay dalbadal, yaxud bir təqvim ilində 5 aya qədər müavinət verilir.

- Əgər şəxs mənzil şəraitini yaxşılaşdırmağa ehtiyacı olan hesab edilərsə, ərizə verdiyi gündən bir il müddətində növbədənəknar mənzil sahəsi ilə təmin olunmaq.

- Tibbi göstəricilərə əsasən azmaaşlı işə keçirilərkən əvvəlki maaşla yeni maaş arasındakı fərq almaq. Bu fərq əmək qabiliyyəti bərpa edilənədək, yaxud əlillik və ya 18 yaşınadək sağlamlıq imkanları məhdudluğu müəyyənləşdirilənədək iş yerində ödənilir.

- Beş günlük iş həftəsində tam iş gününün haqqını almaqla 6 saatlıq iş günü müəyyən edilməsi. Onlar üçün əlverişli vaxtda məzuniyyət verilməsi.

- Növbədənəknar telefon çəkdirmək.

- İşçilərin sayının və ya ştatının ixtisarı zamanı kollektiv müqavilənin və ya əmək müqaviləsinin (kontraktın) şərtləri ilə müəyyən olunmuş qaydada əmək münasibətlərini saxlamaq.

- Mənzil-tikinti kooperativlərinə, kollektiv qarajların və nəqliyyat vasitələri üçün dayanacaqların tikilməsi, istismarı və onlara texniki xidmət üzrə kooperativlərə, bağçılıq ortaqlıqlarına (kooperativlərinə) ilk növbədə daxil olmaq, hazır bağ evlərini və ya onları tikmək üçün materialları, yüksək tələbat olan sənaye mallarını, o cümlədən minik avtomobillərini, motosikletləri və mühərrikli qayıqları ilk növbədə almaq, məişət xidməti, nəqliyyat vasitələrinə texniki xidmət və onların təmiri, ictimai iaşə, mənzil-kommunal təsərrüfatı müəssisələrinin, rabitə təşkilatlarının xidmətindən ilk növbədə istifadə etmək.

- Müalicə-profilaktika müəssisələrinin və apteklərin xidmətindən ilk növbədə istifadə etmək.

- Pensiya çıxıqda və ya iş yerini dəyişdikdə əvvəllər təhkim olunduğu poliklinikaların xidmətindən istifadə etmək.

- Təhsil alarkən hökmən yataqxana və təqaüdlə təmin edilmək.

- İdarə tabeliyindən asılı olmayaraq, uşaqlarının məktəbə qədər uşaq tərbiyə müəssisələrində, eləcə də musiqi məktəblərində növbədənəknar qaydada yerlə hökmən təmin edilməsi

- Fərdi mənzil tikintisi üçün növbədənəknar torpaq və bağ sahələri almaq.

- Tibbi şəhadətnaməyə əsasən ahıllar, əlillər və sağlamlıq imkanları məhdud uşaqlar üçün internet və xüsusi təhsil müəssisələrində üstün qaydada yerlə təmin edilmək.

- Sahibkarlıq fəaliyyətinin təşkili və kəndli təsərrüfatı yaratmaq üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada kreditlər almaq.

Məktəbi qurtarandan sonra işə düzəlmişəm. Sonra vətən qarşısında borcumu vermək üçün hərbi xidmətdə olmuşam. Universitetin axşam şöbəsində təhsil almışam. Təhsil aldığım illərdə də gündüz işləmişəm. Sonra da həmişə işləmişəm. İndi pensiya yaşım çatıb. Bilmək istəyirəm hərbi xidmətdə olduğum dövr, təhsil aldığım müddət

mənim sığorta stajına daxil edilmirmi? Ümumiyyətlə sığorta stajı nədir və ona hansı dövrlər daxildir?

Pensiya qanunvericiliyinə əsasən, hərbi xidmətdə olduğunuz müddət sizin sosial sığorta stajınıza daxildir. Universitetin axşam şöbəsində təhsil aldığınız müddətdə işlədiyinizə görə həmin müddət də sosial sığorta stajına daxil edilir.

“Əmək pensiyaları haqqında” qanunun 1-ci maddəsində sosial sığorta stajının anlayışı belə açıqlanır-sosial sığorta stajı əmək pensiyası hüququnun müəyyən edilməsi zamanı nəzərə alınan iş və ya digər fəaliyyət dövrlərinin (müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məcburi dövlət sosial sığorta haqları ödəmək şərtilə) və eləcə də müvafiq qanunvericiliklə sığorta stajına daxil edilən digər dövrlərin məcmusudur;

Sığorta stajına daxil edilən iş və ya digər fəaliyyət müddətlərindən “Əmək pensiyaları haqqında” qanunun 21-ci maddəsində bəhs edilir.

Həmin maddəyə əsasən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta haqlarının ödənilməsi şərtilə mülkiyyət formasından, əmək fəaliyyətinin xarakterindən və müddətindən asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda əmək müqaviləsi (kontraktı) əsasında işləyənlərin, hərbi qulluqçuların, eləcə də hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxslərin, vəzifəyə seçilmiş və ya təyin edilmiş şəxslərin iş , hərbi xidmət və ya digər fəaliyyət müddətləri sığorta stajına daxil edilir.

Qeyd olunan müddətlərdən əlavə, aşağıdakı müddətlər də sığorta stajına daxil edilir:

-işçinin işəgötürən tərəfindən hesablanmış əməkhaqqına məcburi dövlət sosial sığorta haqqı ödənilən hər hansı işinin müddəti;

-yaradıcılıq ittifaqlarının və peşəkar birliklərin üzvlərinin yaradıcılıq fəaliyyətinə başladıqdan sonrakı dövr, 1991-ci il yanvarın 1-dən isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məcburi dövlət sosial sığorta haqları ödədikləri müddət;

-müddətli həqiqi hərbi (alternativ) xidmət (1992-ci il yanvarın 1-dək keçmiş SSRİ-nin ərazisində müddətli həqiqi hərbi xidmət dövrü daxil olmaqla) və müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatdan keçmiş özünümüdafiə dəstələrində və birləşmələrində olduğu müddət, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarında xidmət müddəti;

-müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi qaydada hesablanan I qrup əlil və ya sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşağa, habelə ahillərə (yaşı 70-ə çatmış şəxslərə)qulluq edilməsi müddəti;

-işsizlikdən sığorta ödənişinin verildiyi müddət, yaxud işsizin yenidən peşə hazırlığı keçdiyi və ya təhsil aldığı müddət;

-əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət alıb şikəst olmuş və bu səbəbdən, eləcə də peşə xəstəliyi nəticəsində işləməyən I və II qrup əlillərin və ya 18 yaşınadək sağlamlıq imkanları məhdud şəxslərin yaşa görə pensiya hüququ çatanadək pensiyada olduqları müddət;

-zabit heyəti, gizir, miçman və müddətindən artıq qulluqda olan hərbi qulluqçuların arvadlarının öz ixtisası üzrə işə düzəlmək imkanı olmadığı yerlərdə ərləri ilə yaşadıkları müddət;

- şəxsin qanunsuz tutulma, həbsdə olma və cəzaçəkmə müddətləri, eləcə də qeyri-qanuni olaraq işdən (vəzifədən) kənarlaşdırılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddət;

- əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi müddəti ərzində həm işəgötürənin vəsaiti, həm də məcburi dövlət sosial sığortası vəsaitləri hesabına müavinət alındığı müddət;

- mülkiyyətində kənd təsərrüfatına yararlı torpaq sahəsi olan şəxslərin həmin torpaq sahəsinə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi dövlət sosial sığorta haqları ödədiyi müddət.

- hərbi xidmət müddəti (1992-ci il yanvarın 1-dək keçmiş SSRİ-nin ərazisində hərbi xidmət dövrü daxil olmaqla).

Yaşa görə pensiya almaqla bərabər işləyirdim.Bir aydır ki,işdən çıxmışam. İşsiz kimi qeydiyyatda durmaq üçün müraciət etdim. Pensiyaçı olduğuma görə qeydiyyatda almadılar,bu düzgündürmü?

Yeni qəbul edilmiş “Məşğulluq haqqında”qanunda işsiz şəxsin anlayışı verilib.İşsiz şəxs dedikdə, işi və qazancı olmayan, işə başlamağa hazır olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanda (qurumda) işsiz kimi qeydiyyatda alınan, əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxs başa düşülür.Yaşa görə pensiya alan şəxslər isə əmək qabiliyyətli yaşda olan əmək qabiliyyətli şəxs hesab edilmir. Qanunun 5.12.4.maddəsinə əsasən, “Əmək pensiyaları haqqında” və ya “Sosial müavinətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunları ilə müvafiq olaraq yaşa görə əmək pensiyası və ya yaşa görə müavinət təyin edilmiş şəxslərin işsiz kimi qeydiyyatda alınmasına yol verilmir.

Qanunun 5.11.2.maddəsinə uyğun olaraq işsiz kimi qeydiyyatda alınmış şəxslərin “Əmək pensiyaları haqqında” və ya “Sosial müavinətlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanunları ilə müvafiq olaraq yaşa görə əmək pensiyası və ya yaşa görə müavinət təyin edilməsi üçün əsaslar yarandıqda onların qeydiyyatı ləğv edilir

Eşitmişəm ki,tibb müəssisələrinəbdə olduğu kimi, təhsil müəssisələrində də sertifikatlaşdırma işləri aparılacaq və sertifikatlaşdırmadan keçə bilməyənlər işdən çıxarılacaq,bu doğrudurmu?

Bəli 12iyun 2018-ci ildə Əmək Məcəlləsinə “Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırılması “ adlanan 67-2 maddəsi əlavə edilib. Həmin maddəyə əsasən, Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin peşəkarlıq səviyyəsinin və peşə yararlılığının yoxlanılması məqsədi ilə həmin işçilər “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda nəzərdə tutulmuş qaydada sertifikatlaşdırmaya cəlb edilirlər.

Hamilə qadınların, uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınların (uşağını təkbaşına böyüdən kişilərin) sertifikatlaşdırılması keçirilmir.

İlk dəfə işə qəbul olunanlar beş il müddətində, eləcə də azı üç dəfə sertifikatlaşdırmadan keçmiş şəxslər sertifikatlaşdırmaya cəlb edilmirlər.

“Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq sertifikatlaşdırmadan təkrar keçməyən işçinin pedaqoji fəaliyyətə buraxılmaması onunla bağlanmış əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin “c” bəndinə müvafiq olaraq işgötürən tərəfindən ləğv edilməsi üçün əsas ola bilər.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki,Məcəlləyə bu maddə əlavə edləndən sonra Məcəllənin 66-cı maddəsi ilə müəyyənləşdirilmiş attestasiya olunmayan işçilər sırasına Azərbaycan Respublikasında dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlər də aid edilmişdir.

Uzun müddətdir bir zavodda ağır işdə işləyirəm. Son zamanlar səhhətimdə problemlər yaranıb.Həkim rəy verib ki, yüngül işə keçməliyəm, amma işdə buna əməl etmirlər,məni başdan eləyirlər.Həkimin rəyi ilə məni yüngül işə keçirməlidirlərmi?

Əmək Məcəlləsinin 231-ci maddəsinə əsasən,səhhətinə görə daha yüngül işdə işləməyə ehtiyacı olan işçiləri işəgötürən onların razılığı ilə tibbi rəyə uyğun olaraq daha yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirməyə borcludur.

Məcəllənin 232-ci maddəsində işçinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə başqa yüngül işə keçirildiyi və əmək haqqının saxlandığı hallar müəyyənləşdirilib.Həmin maddədə qey edilir ki:

- İşçi sağlamlığının mühafizəsinin təmin olunması məqsədi ilə səhhətinə mənfi təsir göstərməyən yüngül və əvvəlkinə nisbətən aşağı maaşlı işə keçirilə bilər. Bu halda işçilərin yüngül işə keçirildiyi gündən etibarən bir ay ərzində əvvəlki işi (vəzifəsi) üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

- Vərəm və digər xroniki ağır xəstəliyə tutulmuş və bu səbəbdən başqa az maaşlı işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə keçirildikləri bütün vaxt ərzində, lakin dörd aydan çox olmayaraq əvvəlki iş yerində aldığı əmək haqqı saxlanılır.

- İş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş və müvafiq həkim məsləhət komissiyası və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi əsasında yüngül işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanadək və ya əlillik , 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir.

Özəl təşkilatda fəhlə işləyirəm. İki ildir ki,mənə məzuniyyət pulu vermirlər.Təşkilatımızda 30 nəfərdən artıq işçi var. Həmkarlar təşkilatımız yoxdur.Kadr işçimizə demişəm ki,məhkəməyə müraciət edəcəm məzuniyyət pulumu almaq üçün. Mənə deyirlər ki,bu cür qaydalar özəl təşkilatlara aid deyil,bu doğrudurmu?

Xeyir,doğru deyil.İşçilərin məzuniyyət hüququ,məzuniyyətin verilməsi qaydası,məzuniyyət pulunun ödənilməsi,bunlarla bağlı mübahisələrin həlli qaydaları Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir. Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərdən başqa bütün işçilərə şamil edilir.

Əmək Məcəlləsinin 140-cı maddəsinə əsasən işçiyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.

Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı müəyyən səbəbdən məzuniyyət başlandıqdan sonra ödənilmişdirsə, işçinin tələbi ilə məzuniyyətin başlanma vaxtı əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanıla bilər.

Məzuniyyət vaxtı üçün hesablanmış orta əmək haqqı qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada əmsallaşdırılıb ödənilməlidir.

Məcəllənin 296-cı maddəsinin 4-cü hissəsinə görə pul tələbləri ilə əlaqədar yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

Qoca anamın vəziyyətinin yaxşı olmadığına görə köməksiz özünü idarə edə bilmir. Bacımla növbələşib onun qulluğunda dururuq. O işləmədiyinə görə güc çox vaxt onun üstünə düşür. İndi yoldaşı məzuniyyətə çıxıb. Ailəliklə dincəlməyə getmək istəyirlər. Mən isə işləyirəm. Bacımın burda olmadığı dövrdə 1 ay ödənişsiz məzuniyyət götürə bilərəmmi?

Qanunvericiliyə əsasən, qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmək, təhsil almaq, yaradıcı elmi işlə məşğul olmaq üçün, habelə yaşına, fizioloji keyfiyyətlərinə görə işdən ayrılmaq zərurəti olduqda işçinin ödənişsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

Ödənişsiz məzuniyyətlər Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda işçilərin xahişi və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.

Əmək Məcəlləsinin 130-cu maddəsində işçilərin xahişi ilə bir iş ilində hansı hallarda və müddətdə ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsi təsbit edilmişdir. İşçinin xahişi ilə həmin maddənin "i" bəndinə görə, ailə, məişət və başqa sosial məsələləri həll etmək üçün işçilərə -7 təqvim gününədək "h" bəndinə görə isə ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə — səhiyyə müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər. Amma Məcəllənin 129-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq işgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işçilərə müddəti altı aydan çox olmayaraq tərəflərin mülahizəsinə əsasən müəyyən edilən ödənişsiz məzuniyyət verilə bilər. *Validəynə qulluq etmək övladların ən ümdə borclarından biridir. Bu müqəddəs borcu yerinə yetirmək üçün Siz Əmək Məcəlləsinin 129-cu maddəsindən yararlanıla bilərsiniz.*

18 yaşa yeni qədəm qoymuşam.4 aydır ki,işləyirəm.Valideynlərim müəllim işləyirlər. Hər ikisi məzuniyyətə çıxıblar,dincəlməyə getmək istəyirlər. Məni isə tək qoymaq istəmirlər. İstəyirlər mən də məzuniyyət götürüm. Amma iş yerində -kadrlar şöbəsində məzuniyyət vermirlər,"olmaz ,sən az müddətdir işləyirsən"--deyirlər.Bu düzgündürmü,mən nə etməliyəm?

Yox, düzgün deyil.

Əmək Məcəlləsinin 131-ci maddəsi ilə işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası müəyyənləşdirilib.Həmin maddəyə əsasən, işçinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir.

İşçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgötürənlə razılaşdırıldığı vaxtda verilə bilər.

Amma burada bəzi istisnalar var. Belə ki, həmin maddənin 4-cü hissəsində əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ olan işçilərin siyahısı qeyd edilib. 18 yaşına çatmamış işçilər də bu siyahıya salınmışdır. Ona görə də *Sizə əmək müqaviləzinin bağlanması vaxtı nəzərə alınmadan 35 təqvim günündən az olmayaraq məzuniyyət verilməlidir.Valideynlərinizlə birlikdə istirahət etmək üçün kadrlar şöbəsinə məzuniyyətə çıxmaq barədə ərizə verdikdə Əmək Məcəlləsinin 131-ci maddəsinin 4-cü hissəsini xatırlatmaq kifayətdir.*

Dövlət qulluğunda işləmişəm. 65 yaşım tamam olandan bir neçə ay sonra məni Dövlət qulluğu haqqında qanunun 33.1.12. maddəsinə əsasən işdən çıxarıblar, amma kompensasiya ödəməyiblər.65 yaş tamam olanda işçi mütləq işdən çıxmalıdır? Mənimlə bir şöbədə işləmiş şəxs 65 yaş olanda özü ərizə verb işdən çıxdı. Ona pesiyanın 6 misli qədər pul verdilər. Bu düzgündürmü?

Dövlət qulluğu haqqında qanunun 32-1.1. maddəsi ilə dövlət qulluqçusunun dövlət qulluğunda olmasının həddi 65 yaş müəyyənləşdirilibdir. 65 yaşına çatmış dövlət qulluqçusunun dövlət qulluğunda olma müddəti müvafiq dövlət orqanının rəhbəri tərəfindən hər dəfə 1 ildən çox olmayaraq uzadıla bilər. Dövlət qulluqçusunun dövlət qulluğunda olma müddətinin 5 ildən çox uzadılmasına yol verilmir.

Həmin Qanunun 32-1.2-ci maddəsinə uyğun olaraq dövlət orqanına aid edilən sahədə dövlət qulluğunda olma müddəti uzadılmış dövlət qulluqçularının sayı həmin dövlət orqanının vahid sistemini təşkil edən qurumların işçilərinin ümumi sayının 15 faizindən artıq ola bilməz.

Dövlət orqanının aparatının və tabeliyində olan qurumun çalışma müddəti uzadılmış işçilərinin sayı müvafiq olaraq onun aparatının və tabeliyində olan həmin qurumun işçilərinin sayının 2 faizindən artıq ola bilməz.

Dövlət orqanının aparatında və ya tabeliyində olan qurumunda dövlət qulluqçularının sayı 100 nəfərdən az olduqda, çalışma müddəti uzadılmış işçilərin sayı iki ştat vahidinə qədər yuvarlaqlaşdırılır.

Dövlət qulluqçusunun dövlət qulluğunda olma müddətinin uzadılmasına onun razılığı əsasında yol verilir.

Qanunun 32-1.2-ci maddəsi tətbiq edilərkən aşağıdakılar nəzərə alınır:

- dövlət qulluğunda intizam tənbeh tədbirlərinin tətbiq edilməməsi;
- elmi dərəcənin və ya elmi adın olması;
- dövlət təltifi ilə təltif edilmə;
- attestasiyadan üç dəfə müvəffəqiyyətlə keçmə.

Dövlət qulluğuna xitam verilməsinin əsasları adı çəkilən Qanunun 33-cü maddəsində öz əksini tapmışdır. Bu əsaslardan biri də 33.1.12. qeyd edilən dövlət qulluqçusunun dövlət qulluğunda olmanın yaş həddinə çatmasıdır.

Qanunun 33.2. maddəsinə əsasən, dövlət qulluqçusu müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq pensiya yaşına çatmasına görə öz arzusu ilə dövlət qulluğundan çıxdıqda, ona qanunvericiliyə uyğun olaraq digər pensiya növünün təyin edilməsindən asılı olmayaraq, ümumi qaydada hesablanmış aylıq pensiyasının 6 misli məbləğində birdəfəlik haqq verilir və bu məbləğdən vergi tutulmur.

Əgər dövlət qulluqçusu 65 yaşına çatdıqda dövlət orqanının rəhbəri tərəfindən dövlət qulluğunda olma müddəti onun razılığı əsasında uzadılsa və dövlət qulluqçusu könüllü olaraq özü dövlət qulluğundan çıxmaq barədə ərizə ilə müraciət etməsə, bu halda Qanunun 33.1.12. maddəsi ilə (dövlət qulluğunda olmanın yaş həddinə çatdıqda) dövlət qulluğuna xitam verilir və ona pesiyanın 6 misli məbləğində birdəfəlik haqq ödənilir.

Razılaşdırıcı komissiya nə vaxt yaradılır? Tərəflər arasında razılıq əldə edilərsə bu razılığın icrası məcburidirmi?

Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və işgötürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) və işçilərin nümayəndələrinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir.

Razılaşdırıcı komissiya bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilir. Kollektiv əmək mübahisəsinə razılaşdırıcı komissiya tərəfindən onun yaradıldığı gündən 5 iş günü müddətində baxılmalıdır.

Razılaşdırıcı komissiyada tərəflər qarşılıqlı razılığa gəldikdə bu barədə protokol tərtib edilir. Əldə edilmiş razılıq tərəflər üçün məcburidir və protokolda nəzərdə tutulmuş müddətdə icra olunmalıdır. Razılıq əldə edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün vasitəçi necə təyin edilir? Vasitəçinin təklif etdiyi variantların heç birini tərəflər bəyənmədikdə nə olur?

Vasitəçi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə mübahisənin nəticələrində marağı olmayan yüksək ixtisaslı və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən edilir.

Vasitəçi işəgötürəndən kollektiv əmək mübahisələrinə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları tələb etmək hüququna malikdir.

Vasitəçi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üçün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin mövqelərinin barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə təqdim edilir. Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənildikdə mübahisə həmin variant əsasında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.

Təklif olunmuş variantlardan heç biri qəbul edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir.

Əmək məzuniyyəti nədir və hansı qaydada verilir?

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

Əmək məzuniyyəti müvafiq peşə (vəzifə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işçilərə verilən illik əsas məzuniyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına görə, habelə uşaqlı qadınlara verilən əlavə məzuniyyətdən ibarət olub, istər birlikdə, istərsə də ayrılıqda verilə bilər.

Əmək məzuniyyəti hər il müvafiq iş ili üçün verilir. İş ili işçinin iş götürüldüyü gündən başlanır və növbəti ilin həmin günü başa çatır. Əgər işçinin iş ili onun əmək məzuniyyətinə çıxmaq üçün müraciət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzuniyyəti yalnız iş ili başlandıqdan sonra verilə bilər. Bir iş ilinə görə yalnız bir əmək məzuniyyəti verilə bilər. Təqvim ili ərzində işçinin iki iş ilinə görə məzuniyyət hüququ olduqda o, həmin təqvim ilində hər iki iş ilinə görə məzuniyyətdən birlikdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bilər.

Mətbuatda tez-tez “əmək arbitrajı” ifadəsinə rast gəlirəm. Əmək arbitrajı nədir?

Əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisələri həllinin barışdırıcı üsullarından biridir. Əmək Məcəlləsinə görə . Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan istifadə oluna bilər:

- razılaşdırıcı komissiyadan;
- vasitəçidən;
- əmək arbitrajından.

Tərəflər bu üsullardan birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsuldən istifadə edilməsi barədə öz aralarında razılığa gələ bilərlər. Əldə edilmiş razılıq protokolla rəsmiləşdirilir.

Əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün yaradılan müvəqqəti orqandır. O, kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.

Əmək arbitrajının tərkibi (3 nəfərdən az olmayaraq), rəqlamenti, mübahisəyə baxılma yeri, müddətləri, arbitraja texniki yardımın təşkili tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur. Arbitrajın sədri arbitrlər tərəfindən öz sıralarından seçilir. Əmək arbitrajının tərkibinə mübahisənin nəticəsi ilə maraqlı olmayan şəxslər, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və digər şəxslər daxil edilə bilərlər.

Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gələ bilərlər.

Əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisələrinə baxılma müddəti yeddi iş günündən çox olmamalıdır. Əmək arbitrajı mübahisəyə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları almaq hüququna malikdir.

Əmək arbitrajının qərarı səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokolla rəsmiləşdirilir. Tərəflər arbitrajın qərarı ilə razılaşmadıqda bu barədə protokol tərtib edilir.

Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gəlmişlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.

Praktik psixoloq işləyirəm. Eşitmişəm ki, mənə 56 gün məzuniyyət düşür. İşdə deyirlər ki, Azərbaycanda yalnız müəllimlər 56 günlük məzuniyyətdən istifadə edirlər, bu doğrudurmu? Özgə hansı işçilərə 56 gün məzuniyyət verilir?

Əmək Məcəlləsinin 118-ci maddəsi ilə pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işçilərin əmək məzuniyyətlərinin müddətləri müəyyən edilmişdir. Həmin maddəyə əsasən aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti 56 təqvim günü müddətində verilməlidir:

a) illik normanın üçdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparən təhsil müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, təlimatçılarna, dərnək və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işçilərinə;

b) bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);

c) uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrlərinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;

ç) təhsil müəssisələrinin tərbiyəçilərinə (ümumtəhsil internat məktəbləri, xüsusi məktəblər və xüsusi internat məktəblərinin tərbiyəçilərindən başqa) eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarna, dərnək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə;

d) sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işçilərinə;

e) elmi müəssisə və təşkilatların, habelə ali təhsil müəssisələrinin elmi tədqiqat bölmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə;

ə) müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparən elmi işçilərə.

Ümumtəhsil internat məktəbində tərbiyəçi işləyirəm. Bilmək istəyirəm, mənə neçə gün məzuniyyət düşür?

Ümumtəhsil internat məktəbində tərbiyəçi işləyən işçilərin məzuniyyətinin müddəti 42 təqvim gündür. Əmək Məcəlləsinin 118-ci maddəsinə əsasən aşağıda qeyd edilən işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü müddətində verilməlidir:

a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər təhsil müəssisələrinin rəhbər işçilərinə, tərbiyəçilərinə, tərbiyəçi-müəllimlərinə, metodistlərə, defektoloqlara, loqopedlərə, musiqi rəhbərlərinə, psixoloqlara;

b) metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, metodistlərinə və təlimatçılarna;

c) ümumtəhsil internat məktəbləri, xüsusi məktəblər və xüsusi internat məktəblərinin tərbiyəçilərinə;

ç) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnek rəhbərlərinə, kütləvi işçilərinə;

d) məşqçi müəllimlərə;

e) elmi müəssisə və təşkilatların, habelə ali təhsil müəssisələrinin elmi tədqiqat bölmələrinin fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə.

Mənim hələ 18 yaşım olmayıb. İşləyirəm. Məzuniyyətə çıxmalıyam. Bilmək istəyirəm, mənə neçə gün məzuniyyət düşür?

Yaşını dəqiq göstərmədiyinə görə sənin məzuniyyət müddətinin 35 yaxud 42 olmasını deyə bilmirik. Ancaq məlumun olsun ki, qanunvericiliyə əsasən yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti — 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

3-cü qrup əliləm. İşləyirəm. Əmək məzuniyyətimin vaxtıdır. Bilmək istəyirəm, mənə neçə gün məzuniyyət düşür? Staja görə əlavə məzuniyyət də düşürmü mənə?

Əmək Məcəlləsinin 119-cu maddəsində fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı işçilərin məzuniyyətlərinin müddətləri müəyyən edilmişdir.

Həmin maddəyə əsasən əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə və sağlamlıq imkanları məhdud olan 18 yaşınadək işçilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir. Əlillərə staja görə əlavə məzuniyyət verilmir.

Teatrda səhnəyə xidmət edən işçilərdən biriyəm. İşdə deyirlər ki, mənə 35 gün məzuniyyət veriləcək. Amma artistlərə 42 gün verirlər. Qanunla mənə neçə gün məzuniyyət verilməlidir?

Teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinin əmək məzuniyyətlərinin müddətləri Əmək Məcəlləsinin 121-ci maddəsində göstərilmişdir. Teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü, bilavasitə səhnəyə xidmət edən işçilərinə isə 35 təqvim günü müddətində verilir. Siz teatrda səhnəyə xidmət edən işçilərdən biri olduğunuza görə Sizə 35 təqvim günü məzuniyyət verilməlidir.