

Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики

На основании статьи 35 Конституции Азербайджанской Республики труд является основой личного и общественного благосостояния. Каждый имеет право свободно выбирать себе на основе своей способности к труду вид деятельности, профессию, занятие и место работы.

В Трудовом кодексе Азербайджанской Республики закрепляются:

- * посредством соответствующих правовых норм трудовые, социальные, экономические права работников и работодателей в трудовых отношениях и связанный с этими правами минимальный уровень соответствующих гарантий;

- * принципы и правила обеспечения, предусмотренных вторым разделом Конституции Азербайджанской Республики права на труд, отдых, работу в безопасных и здоровых условиях, а также других основных прав и свобод человека;

- * нормы, регулирующие права, обязанности работников, работодателей, а также соответствующих органов государственной власти в области возникновения, изменения, прекращения трудовых отношений и защиты прав участников этих отношений в соответствии с международными договорами, заключенными Азербайджанской Республикой или стороной которых она является, конвенциями Международной организации труда и другими международными правовыми нормами.

Раздел I. Общие нормы

Первая глава. Основные положения

Статья 1. Нормативно-правовые акты, входящие в систему трудового законодательства Азербайджанской Республики

Трудовое законодательство Азербайджанской Республики состоит из:

- * настоящего Кодекса;
- * соответствующих законов Азербайджанской Республики;
- * нормативно-правовых актов, принятых соответствующими органами исполнительной власти в рамках своих полномочий;
- * международных договоров, заключенных Азербайджанской Республикой или стороной которых она является, связанных с трудовыми, социально-экономическими вопросами.

Статья 2. Задачи и принципы Трудового кодекса Азербайджанской Республики

1. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики регулирует трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями, а также другие правовые отношения, вытекающие из этих отношений между ними и соответствующими органами государственной власти, юридическими лицами.

2. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики устанавливает минимальные нормы правил, обеспечивающих трудовые права физических лиц, и осуществление этих прав.

3. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (далее в соответствующих случаях «настоящий Кодекс») основывается на принципах:

- * обеспечения равноправия;
- * защиты интересов путем обеспечения справедливости и верховенства закона;

* обеспечения свободного использования умственных, физических и финансовых возможностей в целях удовлетворения материальных, моральных, социальных, экономических и других жизненных потребностей;

* недопустимости оформления трудовых отношений гражданско-правовыми договорами;

* создания правовой гарантии исполнения обязательств на основании трудового договора (контракта) сторонами трудовых отношений.

Статья 3. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

1. Предприятие - создаваемое собственником в соответствии с законодательством Азербайджанской Республики, независимо от организационно-правовой формы, наименования и вида деятельности юридическое лицо, его филиал, представительство и филиал, представительство иностранного юридического лица.

2. Работник - физическое лицо, трудящееся на соответствующем оплачиваемом рабочем месте, заключившее с работодателем письменный трудовой договор (контракт) в индивидуальном порядке.

2-1. Специалист, работающий на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики, - лицо (за исключением лиц со специальным званием), обладающее государственным документом о профессиональном, среднем специальном и высшем образовании и трудовым стажем не менее 24 месяцев в течение последних 60 месяцев и работающее на основании трудового договора (контракта) на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики).

3. Работодатель - полностью дееспособный собственник или назначенный (уполномоченный) им руководитель предприятия, полномочный орган, имеющий право заключать, расторгать или изменять условия трудового договора (контракта) с работниками, а также физическое лицо.

4. Трудовой коллектив - объединение занятых на соответствующих рабочих местах работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, обладающих полномочиями совместно осуществлять трудовые, социальные, экономические права и защищать в коллективном порядке законные интересы, установленные настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами.

4-1. Трудовые отношения - отношения, основывающиеся на личном выполнении работником трудовой функции взамен выплаты заработной платы по профессии или должности, для работы на которой он принят (назначен), выбран, восстановлен, на рабочем месте, установленном на основе взаимного согласия с работодателем в соответствии с обязательствами, предусмотренными трудовым законодательством, коллективным договором или соглашением, на соблюдении правил внутренней дисциплины, обеспечении работодателем условий труда работника, его обеспечений и охраны труда, а также на принципах настоящего Кодекса.

5. Трудовой договор (контракт) (далее в соответствующих случаях «трудовой договор») - письменный договор, заключаемый в индивидуальном порядке в форме, установленной настоящим Кодексом, между работодателем и работником, отражающий основные условия трудовых отношений, права и обязанности сторон.

5-1. Отменена.

6. Коллективный договор - договор, регулирующий трудовые, социально-экономические, бытовые и другие отношения, заключаемый в письменной форме между работодателем, трудовым коллективом или профсоюзной организацией.

7. Коллективное соглашение - соглашение, определяющее обязательства сторон по совместной деятельности в области улучшения условий труда работников, охраны труда, обеспечения занятости, осуществления других мероприятий по социальной защите, заключаемое между соответствующим органом исполнительной власти, объединениями профессиональных союзов и работодателями.

8. Рабочее место - место, где работник выполняет определенные трудовым договором оплачиваемые работы (услуги) по должности (профессии).

8-1. Штат (штатная единица) — единица, в которой отражено наименование должности (профессии) и должностного (тарифного) оклада согласно таблице, создаваемой в централизованной электронной информационной системе органа (структуры), определяемого соответствующим органом исполнительной власти (далее — электронная информационная система), либо утверждаемой в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, на бумажном носителе.

9. Трудовая функция - совокупность работ (услуг), предусмотренных трудовым договором, которые должны выполняться работником по одной или нескольким должностям (профессиям).

10. Охрана труда - это система мер техники безопасности, санитарных, гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий, норм и стандартов, предусмотренных в настоящем Кодексе и других нормативно-правовых актах, а также в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах в целях обеспечения права работников трудиться в безопасных и здоровых условиях.

11. Условия труда - совокупность минимальных норм, предусмотренных в настоящем Кодексе, а также трудовых, социальных и экономических норм, определенных сторонами в трудовом договоре (коллективном договоре, соглашении) для эффективного и полезного выполнения работником своих трудовых функций.

12. Представительный орган работников - организации (объединения) профессиональных союзов, действующие на основе устава и соответствующего законодательства, создаваемые работниками на основе добровольного объединения в целях защиты трудовых, социальных, экономических прав и законных интересов.

13. Представительный орган работодателей - объединения, создаваемые работодателями путем добровольного соединения и действующие на основе устава и соответствующего законодательства в целях защиты социально-экономических прав, связанных с предпринимательской деятельностью, интересов, связанных с собственностью, производством и трудовыми отношениями.

14. Коллективные требования - требования, выдвигаемые работниками или органами профессиональных союзов перед работодателями, их объединениями или соответствующими органами исполнительной власти, связанные с заключением, внесением изменений и исполнением коллективных договоров, соглашений, а также другими трудовыми, социальными и экономическими вопросами.

15. Коллективный трудовой спор - это разногласия, возникающие из коллективных требований.

16. Индивидуальный трудовой спор - это разногласие, возникающее в индивидуальном порядке между работодателем и работником при выполнении условий трудового договора,

коллективного договора, соглашения, обязательств сторон, а также при применении настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов.

17. Забастовка - это временный полный или частичный отказ на добровольных началах работников (работника) от исполнения своих трудовых функций в целях решения коллективного и индивидуального трудового спора.

Статья 4. Рабочие места, где применяется настоящий Кодекс

1. Настоящий Кодекс применяется на всех, расположенных на территории республики, независимо от форм собственности и организационно-правовой принадлежности предприятиях, в учреждениях, организациях (далее в соответствующих случаях «предприятия»), учрежденных в предусмотренном законодательством порядке соответствующими органами власти Азербайджанской Республики, физическими и юридическими лицами, в том числе на рабочих местах без создания предприятия, где с работниками заключен трудовой договор, а также в действующих за пределами республики посольствах, консульствах Азербайджанской Республики, на судах, шельфовых установках, идущих под Государственным флагом Азербайджанской Республики в международных водах, и других рабочих местах.

2. Настоящий Кодекс распространяется также на работников, выполняющих трудовые функции в своем доме, используя сырье (материалы), производственные средства работодателя.

3. Установленный законами Азербайджанской Республики предельный возрастной ценз на работу в государственных учреждениях, финансируемых из государственного бюджета, не распространяется на научные учреждения и организации, высшие образовательные учреждения.

4. Трудовые отношения в Алятской свободной экономической зоне регулируются в соответствии с требованиями Закона Азербайджанской Республики «Об Алятской свободной экономической зоне».

Статья 5. Другие рабочие места и служащие, к которым применяется настоящий Кодекс

1. Если в заключенных Азербайджанской Республикой с иностранными государствами, международными организациями договорах не предусмотрено иное, настоящий Кодекс без предъявления каких-либо условий применяется на рабочих местах, учрежденных соответствующими иностранными государствами, их физическими и юридическими лицами, международными организациями, а также лицами без гражданства, прошедших в предусмотренном законодательством порядке государственную регистрацию и действующих в Азербайджанской Республике.

2. Настоящий Кодекс распространяется на государственных служащих, а также служащих органов прокуратуры, полиции и других правоохранительных органов с учетом особенностей, определенных в нормативно-правовых актах, регулирующих их правовой статус. Если в этих нормативно-правовых актах полностью не охвачены трудовые, социальные и экономические права этих служащих, к ним применяются предусмотренные настоящим Кодексом соответствующие нормы.

Статья 6. Лица, на которых не распространяется настоящий Кодекс

Настоящий Кодекс не распространяется на нижеследующих лиц:

- а) военнослужащих;
- б) судей судов;
- в) депутатов Милли Меджлиса Азербайджанской Республики и лиц, избранных в муниципалитет;
- г) иностранцев, заключивших трудовой договор с юридическим лицом зарубежной страны в этой стране и выполняющих свои трудовые функции на предприятии (филиале, представительстве), действующем в Азербайджанской Республике;
- д) выполняющих работы по подряду, поручению, комиссии, авторским и другим гражданско-правовым договорам.

Статья 7. Регулирование трудовых отношений законодательством и заключением договора

1. Трудовые права работников и минимальный уровень соответствующих гарантий в связи с этими правами обеспечиваются правовыми нормами, установленными нормативно-правовыми актами, указанными в статье 1 настоящего Кодекса.

2. За исключением случаев, установленных частью 2-1 и частью 2-2 настоящего Кодекса, трудовые отношения возникают при заключении трудового договора в электронной информационной системе в форме электронного документа.

2-1. Трудовые отношения между работодателями и работниками, принимаемыми (нанимаемыми) на соответствующие должности (профессии) в государственных органах, список которых установлен соответствующим органом исполнительной власти, возникают после заключения в письменной форме на бумаге.

2-2. В соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О государственной регистрации и государственном реестре юридических лиц» трудовые отношения общества с ограниченной ответственностью с работниками, указанными в заявлении для электронной государственной регистрации, возникают с момента направления свидетельства о государственной регистрации, выписки из государственного реестра и устава в электронный кабинет общества в порядке, установленном указанным Законом.

2-3. Отношения, возникающие между сторонами, считаются трудовыми отношениями, оформление которых гражданско-правовыми договорами не допускается, в нижеследующих случаях:

2-3.1. если содержание договора соответствует части 2 статьи 43 настоящего Закона, а его форма - форме, установленной частью 2 статьи 44 настоящего Кодекса;

2-3.2. если для оформления отношений между сторонами и ведения соответствующих записей представляется трудовая книжка в соответствии со статьей 48 Настоящего Кодекса;

2-3.3. если отношения между сторонами возникают в связи с принятием (назначением) на профессию или должность, в том числе в связи с занятием оплачиваемой выборной или назначаемой, а также конкурсной должности, устройством на работу по квоте, восстановлением на работе по решению суда;

2-3.4. если отношения между сторонами возникают в связи с выполнением работ (услуг), относящихся к основной сфере деятельности работодателя;

2-3.5. если отношения между сторонами возникают в связи с выполнением работ (услуг) в порядке совместительства или временного замещения;

2-3.6. если при временном по условиям выполнения характере работы (услуги) продление срока договора регулируется в соответствии со статьей 73 настоящего Кодекса;

2-3.7. если плата, выплачиваемая за выполненную работу (услугу), состоит из месячного тарифного (должностного) оклада, надбавки и премии, указанных в части 3 статьи 157 настоящего Кодекса;

2-3.8. если в договоре предусмотрено регулирование вопросов, предусмотренных статьями 10,77,112,179 и 186 настоящего Кодекса.

2-4. Со дня выявления одного из обстоятельств, предусмотренных частью 2-3 настоящей статьи, должен быть заключен письменный трудовой договор в соответствии с частью 2 настоящей статьи.

3. В коллективных договорах, соглашениях, а также трудовых договорах могут предусматриваться более широкие по сравнению с трудовым законодательством дополнительные условия труда, охватывающие трудовые, социальные, экономические, материально-бытовые и другие отношения. Недопустимо включение в трудовые договоры условий, ограничивающих права работников по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором и соглашением. Материальный и другой ущерб, нанесенный работнику в результате применения таких условий, полностью возмещается работодателем.

4. Непосредственно при заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по взаимному согласию работодателя и работника может быть заключен договор на обучение новой профессии, освоение новой специальности.

5. Условия, правила, срок и обязательства сторон по обучению новой профессии или освоению новой специальности регулируются соответствующим договором, заключенным на основе достигнутого согласия, или трудовым договором.

Статья 8. Правила исчисления сроков, определенных настоящим Кодексом

1. Возникновение, изменение и прекращение трудовых прав и обязанностей, исчисляемые настоящим Кодексом в соответствующих случаях в сроки в календарном времени, определяются годами, месяцами, неделями, днями.

2. Начало срока исчисляется со дня, последующего за определяемым по календарю временем.

3. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, соответственно завершаются в последний день года, месяца, недели. В сроки, исчисляемые календарными неделями и днями, входят нерабочие дни.

4. В случае, если последний день срока совпадает с нерабочим днем, то последующий за ним рабочий день считается днем завершения срока.

Вторая глава. Основные права, обязанности сторон трудового договора

и общие правовые гарантии в области регулирования трудовых отношений

Статья 9. Основные права работника по трудовому договору

Работник по трудовому договору имеет следующие основные права:

- а) заключать трудовой договор, свободно выбирая вид трудовой деятельности и место работы в соответствии с квалификацией, специальностью и профессией;
- б) обращаться к работодателю для изменения условий трудового договора или его расторжения;
- в) во время рабочего времени или после рабочего времени в целях получения заработка заниматься деятельностью, не запрещенной законодательством, а также не ущемляющей обязательств сторон по трудовому договору;
- г) работать в условиях, обеспечивающих охрану труда, жизни и здоровья, а также требовать создания таких условий;
- д) получать заработную плату не ниже установленного законодательством минимального размера;
- е) получать дополнительную заработную плату при привлечении к работе сверх рабочего времени или требовать ее выплаты;
- ж) отказаться от выполнения работ, услуг, не входящих в трудовую функцию, установленную трудовым договором, а при исполнении таких работ, услуг требовать выдачи соответствующей дополнительной заработной платы;
- з) получать от работодателя соответствующую социальную помощь для улучшения жилищных условий, социально-бытовых условий членов семьи;
- и) работать в рабочее время, установленное законодательством;
- к) работать сокращенный рабочий день в местах работы по соответствующим профессиям (должностям), производствам, определенным законодательством;
- л) использовать определенные законодательством еженедельные выходные дни;
- м) ежегодно использовать оплачиваемые основной отпуск и в соответствующих случаях дополнительный, социальный, неоплачиваемый и учебный отпуска не меньше минимальной продолжительности, предусмотренной настоящим Кодексом;
- н) повышать профессиональную подготовку, осваивать новую специальность и повышать квалификацию;
- о) требовать возмещения ущерба, причиненного имуществу и здоровью при выполнении трудовой функции;
- п) в порядке, определенном законом, иметь обязательное социальное страхование, обязательное медицинское страхование, страхование от безработицы и обязательное страхование от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний со стороны работодателя, а также использовать правила любого другого вида страхования;

р) в установленном законодательством порядке стать членом профессиональных союзов, общественных объединений, а также участвовать в проводимых этими организациями или трудовым коллективом забастовках, митингах, собраниях и других массовых мероприятиях, не запрещенных законодательством;

с) обращаться в суд для защиты трудовых прав, быть юридически защищенным;

т) пользоваться пособиями и льготами по социальной защите, правом на социальное страхование;

у) получать определенное законодательством государственное обеспечение по безработице;

ф) получать от работодателя соответствующие справки о рабочем месте, должности (профессии), месячной заработной плате и другие сведения, связанные с трудовыми отношениями;

х) получать из электронной информационной системы трудовой договор, а также справки о трудовых отношениях (место работы, заработная плата и т.п.) в режиме реального времени.

Статья 10. Основные обязанности работника по трудовому договору

Основные обязанности работника по трудовому договору следующие:

а) честно выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором;

б) соблюдать трудовую дисциплину и дисциплинарные правила внутри предприятия;

в) соблюдать нормы безопасности труда;

г) нести ответственность за материальный ущерб, причиненный работодателю;

д) в установленном порядке и условиях сохранять государственную тайну, а также коммерческую тайну работодателя;

е) не нарушать трудовые права и законные интересы товарищей по работе;

ж) выполнять решения (постановления) суда по индивидуальным, коллективным трудовым спорам;

з) соблюдать требования трудового законодательств

Статья 10-1. Предельный возрастной ценз для работы в финансируемых из государственного бюджета учреждениях

10-1.1. Предельный возрастной ценз для работы в финансируемых из государственного бюджета учреждениях составляет 65 лет.

10-1.2. Срок службы достигшего 65-летнего возраста работника учреждения, финансируемого из государственного бюджета, в данном учреждении может быть продлен руководителем соответствующего государственного органа, но не более чем на 1 год за один раз. Срок службы не может быть продлен более чем на 5 лет.

10-1.3. Срок службы достигшего 65-летнего возраста работника учреждения, финансируемого из государственного бюджета, имеющего установленные соответствующим органом исполнительной власти особые заслуги в развитии сфер науки, культуры, здравоохранения и образования, может быть продлен соответствующим государственным органом сверх срока, предусмотренного статьей 10-1.2 настоящего Закона.

10-1.4. Количество работников, у которых срок службы в финансируемых из государственного бюджета учреждениях по соответствующей сфере продлен в соответствии со статьями 10-1.2 и 10-1.3 настоящего Закона, не может превышать 15 процентов от общего количества работников финансируемых из государственного бюджета учреждений по данной сфере.

10-1.5. Количество работников с продленным сроком службы в каждом финансируемом из государственного бюджета учреждении по соответствующей сфере не может превышать 2 процента от количества работников данного учреждения. Если количество работников учреждения меньше 100 человек, количество работников с продленным сроком службы округляется до двух штатных единиц.

10-1.6. Продление срока службы работников, занятых в финансируемых из государственного бюджета учреждениях, допускается на основании их согласия.

Статья 11. Основные права работодателя

1. В области трудовых отношений работодатель имеет следующие основные права:

а) в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать с работниками трудовой договор, изменять его условия;

б) в порядке и на основаниях, определенных настоящим Кодексом, расторгать трудовые договоры;

в) требовать у работников своевременного и качественного выполнения условий, обязательств, определенных трудовым договором;

г) выдвигать работника на соответствующие должности (профессии) в соответствии с деловыми качествами, результатами труда, профессиональным уровнем;

д) при нарушении работниками условий трудового договора, дисциплинарных правил внутри предприятия привлечь их к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством;

е) в соответствии с законодательством принимать меры для возмещения материального ущерба, причиненного ему или собственнику работником;

ж) соблюдая требования настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов, изменять условия труда или сокращать численность работников, ликвидировать штаты, структурные подразделения;

з) заключать с трудовым коллективом или профсоюзной организацией коллективный договор и устанавливать контроль за выполнением обязательств по этому договору;

и) при заключении трудового договора устанавливать испытательный срок в порядке и продолжительностью, определенных настоящим Кодексом;

к) в целях повышения уровня профессиональной подготовки работников, освоения ими новой специальности и повышения их квалификации организовывать дополнительное образование в учреждениях дополнительного образования.

2. Недопустимо любое вмешательство или препятствие осуществлению работодателем прав, предусмотренных в настоящей статье, исполнению обязанностей, определенных статьями 12 настоящего Кодекса и другими нормативно-правовыми актами. Лицо, нарушающее законные права работодателя путем вмешательства в его деятельность в этой области, несет соответствующую ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 12. Ответственность и основные обязанности работодателя

1. Основные обязанности работодателя в области трудовых отношений следующие:

а) соблюдать условия трудового договора и предусмотренные в нем обязательства;

б) выполнять требования настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов, относящихся к трудовому законодательству;

в) расторгать трудовые договоры в порядке и по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом;

г) соблюдать условия коллективных договоров, соглашений, предусмотренные в них обязательства;

д) выполнять решения (постановления) суда по индивидуальным, коллективным трудовым спорам;

е) рассматривать заявления и жалобы работников в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством;

ж) в соответствии с положением (уставом) предприятия, коллективным договором проводить необходимые мероприятия для улучшения трудовых, материальных, социально-бытовых условий работников, благосостояния членов их семей;

з) создавать равные возможности и одинаково подходить к работникам, независимо от пола, при приеме на работу, отстранении от работы, повышении профессиональной подготовки, освоении новой специальности и повышении квалификации, оценке качества работы, освобождении от работы;

и) создавать одинаковые рабочие условия для работников, независимо от пола, занятых одинаковой работой, не применять к работникам различную меру административного воздействия за одинаковый проступок, принимать необходимые меры для предотвращения дискриминации по половой принадлежности и сексуального притеснения;

к) привлекать детей к деятельности, которая может создать угрозу их жизни, здоровью или нравственности;

л) исключен;

м) обеспечить выплату всех платежей, производимых работнику по настоящему Кодексу, в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О безналичных расчетах»;

н) обеспечить выполнение обязанностей, предусмотренных Законом Азербайджанской Республики «О занятости»;

о) обеспечить занятие лиц с инвалидностью трудовой деятельностью наравне с другими лицами в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О правах лиц с инвалидностью»;

п) обеспечивать своевременную и полную уплату в порядке, установленном законом, страховых взносов работников по обязательному государственному социальному страхованию, обязательному медицинскому страхованию, страхованию по безработице и обязательному страхованию на случай утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

р) обеспечивать полноту и достоверность информации, вносимой в электронную информационную систему в связи с трудовым договором;

с) создавать условия работнику для занятия физической культурой и спортом, в том числе реабилитационными и профессионально-прикладными упражнениями в условиях рабочего режима и после работы, спортивно-оздоровительным туризмом;

т) вносить в электронную информационную систему штатные единицы в соответствии с их структурой, иерархией профессий и должностей.

2. Работодатель, нарушающий права работников, не выполняющий свои обязательства по трудовому договору, принимающий на работу лиц, не достигших 15-летнего возраста, привлекающий детей к деятельности, которая может создать угрозу их жизни, здоровью или нравственности, а также заключающий трудовой договор для занятия педагогической деятельностью с лицом, которому законом запрещено заниматься такой деятельностью, не соблюдающий требования настоящего Кодекса, в определенном законодательством порядке привлекается к соответствующей ответственности.

Статья 13. Регулирование трудового права иностранцев и лиц без гражданства

1. Если законом или международными договорами, стороной которых является Азербайджанская Республика, не предусмотрено иное, иностранцы и лица без гражданства при нахождении в Азербайджанской Республике могут пользоваться всеми трудовыми правами наравне с гражданами Азербайджанской Республики и в соответствии с этими правами имеют обязанности.

2. Запрещено ограничение трудовых прав иностранцев и лиц без гражданства, предусмотренных настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами, за исключением случаев, предусмотренных законом.

3. Недопустимо установление в области трудовых отношений преимущественных прав иностранцам и лицам без гражданства по сравнению с гражданами Азербайджанской Республики.

4. За исключением случаев, предусмотренных статьей 64 Миграционного кодекса Азербайджанской Республики, работодатели должны получить разрешение на работу в порядке и на условиях, установленных указанным Кодексом, для каждого иностранца и лица без гражданства, которого они хотят привлечь к работе.

5. Вопросы, не предусмотренные Миграционным кодексом Азербайджанской Республики в связи с трудовой деятельностью трудящихся-мигрантов, регулируются настоящим Кодексом.

6. Надзор за обеспечением работодателями прав трудящихся-мигрантов осуществляется соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 14. Обязанности органов государственной власти в области трудовых отношений

1. Органы законодательной, исполнительной и судебной власти в пределах своих полномочий в области регулирования трудовых отношений должны обеспечивать:

- * повсеместно в одинаковом порядке и правильное соблюдение субъектами трудовых отношений требований законодательства;
- * здоровые и безопасные условия труда;
- * устранение нарушения прав работников и работодателей;
- * восстановление нарушенных прав работников и работодателей;
- * совершенствование в пределах своих полномочий трудового законодательства;
- * проведение государственной политики в области трудовых отношений на основе принципов прав и свобод человека, определенных Конституцией Азербайджанской Республики.

2. Государство для обеспечения рационального использования рабочей силы, устранения безработицы, в соответствии с частью VIII статьи 35 Конституции Азербайджанской Республики, регулирует вопросы необоснованного привлечения на работу специалистов из зарубежных стран без использования имеющейся в стране рабочей силы по соответствующим специальностям, ремеслу, профессиям, исходя из профессионального уровня, трудовых навыков, многолетнего опыта граждан, а также безработицы, занятости и миграции населения.

3. Проведение государственной политики в области трудовых отношений обеспечивается соответствующим органом исполнительной власти. Этот орган исполнительной власти:

- * для обеспечения регулирования трудовых отношений в определенных случаях принимает в пределах своих полномочий соответствующие нормативно-правовые акты;
- * осуществляет государственную политику в области оплаты труда и трудовых отношений, охраны труда, использования трудовых ресурсов, проблем трудовой миграции, социальной защиты населения, реабилитации лиц с инвалидностью;

электронные услуги в сфере трудовых отношений осуществляются посредством электронной информационной системы.

Статья 15. Орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства

1. Государственный контроль за соблюдением требований настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов, касающихся трудового законодательства, осуществляет соответствующий орган исполнительной власти.

2. Орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства полное, правильное и своевременное представление необходимой информации от работодателей в соответствии с направлениями деятельности, а также имеет право требовать от виновных в нарушении трудового законодательства лиц устранения

допущенных правонарушений, привлекать их к административной ответственности в случаях и порядке, определенных Кодексом Азербайджанской Республики об административных проступках, и ставить перед соответствующими органами вопрос о привлечении к другой ответственности.

3. Права, обязанности и правила деятельности органа, осуществляющего государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, регулируются положением, утвержденным соответствующим органом исполнительной власти.

4. Орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, не может осуществлять деятельность по решению вопросов, относимых настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами к компетенции судов.

5. Исполнение решений, указаний относительно соблюдения требований настоящего Кодекса и других касающихся трудового законодательства нормативно-правовых актов, принятых органом, осуществляющим государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, обязательно для работодателей и работников, а также других участников трудовых отношений.

6. Решения и указания органа, осуществляющего государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, могут быть обжалованы в административном порядке и (или) в суде.

7. Соответствующий орган исполнительной власти должен обеспечить интеграцию соответствующего органа исполнительной власти в электронную информационную систему в режиме реального времени.

Примечание: в настоящем Кодексе под «участниками трудовых отношений» следует понимать работодателей, работников, собственника, должностных лиц, находящихся в подчинении работодателя, представителей служб охраны труда, полномочного представителя для защиты прав работника, представителей профсоюзов и полномочных должностных лиц представительных органов работодателей.

Статья 16. Недопущение дискриминации в трудовых отношениях

1. В трудовых отношениях запрещается допускать любую дискриминацию между работниками по гражданству, полу, расе, вере, национальности, языку, месту жительства, имущественному положению, общественно-социальному происхождению, возрасту, семейному положению, убеждению, политическим взглядам, принадлежности к профессиональным союзам или другим общественным объединениям, служебному положению, а также другим факторам, не связанным с деловыми качествами, профессиональными навыками, результатами труда работника, определение непосредственно или косвенно на основе этих факторов преимуществ и льгот, а также ограничение их прав.

За исключением видов профессий и должностей, не допускающих работу лиц, живущих с вирусом иммунодефицита человека, отказ от принятия их на работу, продвижения по работе или увольнение их с работы по причине заражения вирусом иммунодефицита человека не допускается. Если работодатель обладает информацией о заражении работника вирусом иммунодефицита человека, то он не должен раскрывать эту информацию.

Не допускается отказ от заключения трудового договора или расторжение трудового договора по причине наличия у лица рассеянного склероза (за исключением случаев отсутствия у работодателя соответствующей работы (должности), а также отказа в приеме на работу на рабочие места, на которых не допускается использование труда таких лиц).

За исключением случаев, когда здоровье лица с инвалидностью препятствует выполнению его профессиональных обязанностей либо создает опасность здоровью и трудовой безопасности других лиц, отказ от заключения с ним трудового договора, продвижения его по работе, расторжение его трудового договора и перевод без его согласия на другую работу (профессию, должность) по причине инвалидности не допускаются.

2. Установление в трудовых отношениях женщинам, лицам с инвалидностью, лицам, имеющим возраст до 18 лет, другим лицам, а также специалистам, работающим на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики, нуждающимся в социальной защите, льгот, преимуществ и дополнительных гарантий не считается дискриминацией.

3. Работодатель или другое физическое лицо, допустившее в процессе трудовых отношений дискриминацию между работниками, указанную в первой части данной статьи, несет в предусмотренном законодательством порядке соответствующую ответственность.

4. Работник, подвергшийся дискриминации, может подать в суд жалобу с требованием восстановления нарушенных прав.

Статья 17. Запрещение принудительного труда

1. Запрещается принуждение работника выполнять не входящую в его трудовую функцию работу (услуги) путем применения силы в любом порядке и любым способом, а также угрожая прекращением трудовых отношений. Виновные в принуждении работника к труду лица привлекаются к ответственности в порядке, определенном законодательством.

2. Допускается принудительный труд на работах, выполняемых под контролем соответствующих государственных органов в связи с военным или чрезвычайным положением на основе соответствующего законодательства, а также во время исполнения судебных приговоров, вступивших в законную силу.

Статья 17-1. Ограничения на выполнение работ, связанных с регулярным контактом с детьми

Лица, осужденные за преступление, связанное с половой эксплуатацией или половым насилием в отношении детей, не могут быть приняты (назначены) или привлечены на работу, связанную с постоянным контактом с детьми.

Статья 18. Право индивидуального и коллективного трудового спора, его регулирование законодательством

1. Работник, работодатель, трудовой коллектив, организация профессиональных союзов имеют право вести индивидуальный или коллективный спор с целью защиты своих прав, законных интересов. Осуществление этого права может быть ограничено только в предусмотренных законодательством случаях и порядке.

2. Решение индивидуального или коллективного трудового спора, возникшего между работодателем и работником, а также трудовым коллективом во время применения трудового законодательства, регулируется в порядке, предусмотренном в разделе XI настоящего Кодекса.

Статья 19. Профессиональные союзы

1. На предприятии на основе принципа добровольности может быть создана организация профессиональных союзов, не ставя различий между работниками, без получения предварительного согласия работодателя. Работники, входящие в соответствующие профессиональные союзы для защиты трудовых, социальных, экономических прав, законных интересов, могут заниматься профсоюзной деятельностью.

2. Права, обязанности и полномочия профессиональных союзов определяются Законом Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» и их уставами.

Статья 20. Представительные органы работодателей

1. Работодатели для защиты экономических, финансовых интересов, интересов, связанных с предпринимательской деятельностью, а также для социального партнерства в отношениях с профессиональными союзами могут в добровольном порядке объединяться, создавая соответствующую организацию.

2. Права, обязанности, направления и правила деятельности представительного органа работодателей регулируются соответствующими нормативно-правовыми актами и его уставом (положением).

3. Деятельность представительного органа работодателей должна строиться на принципах равенства прав работников и работодателей и регулирования трудовых отношений в порядке, определенном настоящим Кодексом, путем заключения соответствующих договоров, соглашений.

4. Недопустимо определение любых преимущественных прав, льгот и привилегий для представительного органа работодателей по сравнению с представительными органами работников.

Статья 21. Деятельность органов общественного самоуправления на предприятиях

1. На предприятиях, наряду с организациями профессиональных союзов, могут действовать другие представительные общественные органы самоуправления работников, а также представительный орган работодателей, создаваемые в определенном законодательством порядке, согласно уставам (положениям).

2. Собственник предприятия, работодатель обеспечивает для деятельности профсоюзной организации и других представительных общественных органов самоуправления работников создание соответствующих условий, предусмотренных в коллективных договорах или определяемых на основе взаимного согласия этой организации и

общественных органов самоуправления с работодателями, либо заключенным между ними договором.

3. На предприятиях не допускается деятельность политических партий, религиозных структур.

Примечание: в настоящей статье под «общественными органами самоуправления» следует понимать совет трудового коллектива, совет председателей (директоров), общества изобретателей, рационализаторов, творческие, женские, ветеранские и другие общественные объединения, учрежденные участниками трудовых отношений на основе соответствующих нормативно-правовых актов.

Статья 21-1. Особенности работы специалистов, работающих на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики

21-1.1. Специалисты, работающие на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики, имеют право пользоваться льготами и привилегиями, предусмотренными настоящим Кодексом и иными законами Азербайджанской Республики, при наличии совокупности следующих условий:

21-1.1.1. работодатель (в том числе: если работодатель является юридическим лицом, его филиал, представительство, принятое на налоговый учет в соответствии со статьей 33.2 Налогового кодекса Азербайджанской Республики), с которым специалисты заключили трудовой договор (контракт), находится на налоговом учете на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики;

21-1.1.2. место работы специалистов по трудовому договору (контракту) располагается на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики;

21-1.1.3. специалисты обосновались (в случае регистрации по месту жительства или пребывания) на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики.

21-1.2. При нарушении условий, предусмотренных статьями 21-1.1.1-21-1.1.3 настоящего Кодекса, применение льгот и привилегий приостанавливается.

Раздел II. Коллективный договор и соглашение

Третья глава. Общие правила заключения коллективного договора и соглашения

Статья 22. Основные принципы подготовки, заключения и выполнения коллективного договора и соглашения

Основные принципы подготовки, заключения и выполнения коллективного договора и соглашения следующие:

- а) равноправие сторон;
- б) независимость и добровольность сторон при обсуждении вопросов, касающихся содержания коллективного договора и соглашения;
- в) недопущение включения в содержание коллективного договора и соглашения условий, которые не могут быть обеспечены по субъективным причинам;
- г) гарантия исполнения обязательств;
- д) соблюдение требований законодательства;
- е) контроль за исполнением обязательств и ответственность за неисполнение.

Статья 23. Недопущение вмешательства в заключение коллективного договора и соглашения, внесение в него изменений и исполнение

Во время заключения коллективного договора и соглашения, внесения в них изменений и исполнения запрещается любое вмешательство органов исполнительной власти, других работодателей, политических партий, общественных объединений и религиозных структур, ограничивающее права сторон, а также защищаемые законодательством интересы или же мешающее их осуществлению.

Статья 24. Обязательность условий коллективного договора и соглашения

1. Условия коллективного договора и соглашения, заключенного в предусмотренном настоящим Кодексом порядке, обязательны для сторон и для рабочих мест, к которым относятся эти условия.
2. Считаются недействительными условия коллективного договора и соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовыми, социальными и экономическими нормами, предусмотренными настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами.

Четвертая глава. Коллективные переговоры

Статья 25. Право ведения коллективных переговоров

1. Для подготовки, заключения коллективного договора и соглашения и внесения в них изменений правом выдвижения инициативы проведения коллективных переговоров обладают организации профессиональных союзов (объединения), трудовые коллективы, работодатели, соответствующие органы исполнительной власти и представительные органы работодателей. (37)
2. Сторона, получившая письменное предложение для начала переговоров, должна приступить к переговорам в течение 10 календарных дней и направить ответ выступающей с инициативой проведения коллективных переговоров стороне с предоставлением сведений о представителях, которые будут участвовать в переговорах с его стороны. День, последующий за днем получения отмеченного ответного письма стороной, выступающей с инициативой проведения коллективных переговоров, считается днем начала коллективных переговоров.
3. В случае отсутствия на предприятии организации (объединения) профессиональных союзов трудовой коллектив для проведения переговоров создает специальную полномочную комиссию.
4. В случае наличия по республике или территории, а также внутри предприятия нескольких организаций (объединений) профессиональных союзов для проведения коллективных переговоров, создается комиссия, состоящая из представителей пропорционально членству работников в соответствующих профсоюзах.
5. Не допускается уклонение от проведения коллективных переговоров в целях подготовки условий коллективного договора и соглашения.
6. Не допускается проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений от имени работников со стороны работодателей, а также лиц, представляющих органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, в том числе созданные или финансируемые ими организации.

Статья 26. Порядок проведения коллективных переговоров

1. Для проведения переговоров в целях подготовки проекта коллективного договора и соглашения или изменений к нему стороны создают комиссию, состоящую из равного числа представителей с соответствующими полномочиями.

2. Состав комиссии, повестка переговоров, место и сроки проведения определяются совместным решением сторон.
3. Стороны самостоятельны в выборе и обсуждении вопросов относительно содержания коллективного договора и соглашения.
4. По требованию комиссии стороны в течение пяти дней должны представить необходимые сведения для ведения коллективных переговоров. Участники переговоров за разглашение государственной или коммерческой тайны, содержащейся в полученных сведениях, привлекаются к ответственности, определенной законодательством.
5. В случае несогласия во время переговоров стороны составляют протокол о разногласиях. В протоколе указываются итоговые предложения сторон об устранении разногласия, а также срок начала новых переговоров.

Статья 27. Гарантии участникам коллективных переговоров

1. Участники коллективных переговоров (представители сторон, консультант, эксперт, примиритель, посредник, специалист, арбитр и другие лица, определенные сторонами) в период проведения коллективных переговоров освобождаются на срок до трех месяцев в течение года от исполнения трудовых функций с сохранением среднемесячной заработной платы. Этот срок включается в их трудовой стаж.
2. Расходы, связанные с коллективными переговорами, должны оплачиваться работодателем.
3. Оплату лицам, приглашенным для участия в проведении переговоров и не работающим по трудовому договору, производит пригласившая сторона на основе заключенного договора.
4. В период переговоров не допускается привлечение участников коллективных переговоров к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу или освобождение от работы по инициативе работодателя.

Пятая глава. Коллективный договор

Статья 28. Принятие решения о необходимости подготовки и заключения коллективного договора

1. На основе инициативы, выдвинутой в порядке, предусмотренном в статье 25 настоящего Кодекса, решение о необходимости подготовки и заключения коллективного договора принимает организация профессиональных союзов.
2. В случае отсутствия на предприятии организации профессиональных союзов решение о проведении переговоров, подготовке и заключении коллективного договора принимает общее собрание (конференция) трудового коллектива.

3. Коллективный договор может быть заключен на самом предприятии, в его филиалах, представительствах и других независимых структурных подразделениях. С целью проведения коллективных переговоров, разработки, заключения коллективных договоров или внесения в них изменений в филиалах, представительствах или других независимых структурных подразделениях предприятия работодатель предоставляет руководителю данного подразделения необходимые полномочия.

Статья 29. Стороны коллективного договора

Одной стороной коллективного договора является работодатель, другой стороной - организация профессиональных союзов. При отсутствии на предприятии организации профессиональных союзов второй стороной коллективного договора является трудовой коллектив.

Статья 30. Правила подготовки и заключения коллективного договора

1. Порядок и сроки подготовки проекта коллективного договора и его заключения определяются по взаимному согласию сторон и официально оформляются. С этой целью стороны могут создавать соответствующую комиссию (рабочую группу), состоящую из равного числа представителей.

2. Комиссия (рабочая группа) представляет на обсуждение сторон проект коллективного договора. После рассмотрения поступивших предложений переработанный проект передается на обсуждение общего собрания (конференции) организации профессиональных союзов (трудового коллектива) для утверждения.

3. Полномочность собрания, конференции организации профессиональных союзов или других собраний регулируется его уставом. Общее собрание (конференция), где участвует более 50 процентов работников (делегатов), считается полномочным.

4. Работодатель должен создать организации профессиональных союзов или соответствующей комиссии (рабочей группе) условия для использования всех имеющихся возможностей (внутренняя связь и информация, копировальные, технические и другие средства) для передачи на обсуждение сторонам проекта коллективного договора.

5. В случае неодобрения проекта коллективного договора представители сторон в течение пятнадцати дней (если стороны не пришли к другому согласию) перерабатывают проект и повторно представляют на обсуждение организации профессиональных союзов (трудового коллектива) для утверждения.

6. Проект коллективного договора утверждается большинством голосов участвующих в собрании (конференции).

7. Стороны после утверждения коллективного договора в течение трех дней должны его подписать. Подписанный коллективный договор и приложения к нему в течение семи календарных дней представляются работодателем в соответствующий орган исполнительной власти для сведения.

Статья 31. Содержание коллективного договора

1. Содержание коллективного договора определяют стороны.

2. Как правило, в коллективный договор включаются взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

а) повышение эффективности производственной и экономической деятельности предприятия;

б) определение порядка и размеров оплаты труда, денежных премий, пособий, надбавок и других выплат;

в) механизм регулирования размера заработной платы с учетом повышения цен, уровня инфляции;

г) занятость, дополнительное образование, условия высвобождения работников;

д) условия о времени работы и отдыха, продолжительности отпуска;

е) определение работникам и членам их семей культурных и бытовых услуг, социальных гарантий и льгот;

ж) порядок определения и пересмотра норм труда, расценок труда;

з) улучшение условий труда женщин, работников, не достигших 18 лет;

и) определение дополнительных гарантий для улучшения охраны труда;

к) возмещение ущерба, причиненного работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей;

л) создание органа, рассматривающего трудовые споры до суда, и порядок его деятельности;

м) определение преимущественных дополнительных условий медицинского и социального страхования работников;

н) в случае прекращения трудового договора по инициативе работодателя, проведение согласования с профсоюзной организацией;

о) соблюдение экологической безопасности и здоровья работников;

п) создание условий для обеспечения работодателем удержания посредством бухгалтерии членских взносов в профсоюз с заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, и перечисление их на специальный счет профсоюзной организации данного предприятия в течение 4 рабочих дней, а также других необходимых условий для эффективной организации уставной деятельности профсоюзов;

р) согласие на дополнительные способы урегулирования коллективного трудового спора;

с) контроль за выполнением условий коллективного договора;

т) ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора;

у) меры по укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

ф) оказание помощи по предоставлению информации и ведению объяснительных работ об издевательствах в отношении отдельных работников, открытых враждебных и оскорбительных действиях на рабочем месте или в связи с работой и предотвращение таких действий, применение всех необходимых мер для защиты работников от такого рода обращения;

х) оказание помощи по ведению объяснительных работ в отношении вопросов сексуального подстрекательства на рабочем месте или в связи с работой, а также предотвращение подобных подстрекательств, применение всех необходимых мер для защиты работников от такого рода обращения;

ц) создание работникам условий для занятия физической культурой и спортом, в том числе реабилитационными и профессионально-практическими упражнениями в условиях рабочего режима и после работы, спортивно-оздоровительным туризмом.

3. В коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия могут быть предусмотрены другие, в том числе улучшенные по сравнению с предусмотренными настоящим Кодексом трудовые и социально-экономические условия (дополнительные

отпуска, надбавки к пенсиям, оплата транспортных и командировочных расходов, выдача бесплатных или по льготным ценам обедов и другие льготы и компенсации).

4. Обязательно отражение в коллективном договоре положений, предусмотренных настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами для включения в коллективный договор.

Статья 32. Действие коллективного договора

1. Коллективный договор может заключаться на срок от одного до трех лет.

2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания или со дня, указанного в договоре.

3. По истечении установленного срока коллективный договор остается в силе до заключения нового, но на срок не более трех лет.

4. За исключением случаев смены собственника предприятия или его ликвидации, осуществление организационно-структурных изменений на предприятии, расторжение трудового договора с работодателем, а также прекращение деятельности или приостановление деятельности профсоюзной организации не являются причиной утраты силы коллективного договора.

5. При смене собственника предприятия коллективный договор остается в силе в течение трех месяцев. В течение этого срока стороны должны начать переговоры с целью заключения нового договора или сохранения в силе старого, внесения в него дополнений и изменений.

6. При ликвидации или реорганизации в форме слияния, разделения или выделения предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор остается в силе на весь период ликвидации или реорганизации.

7. Коллективный договор распространяется на всех работников предприятия, в том числе на лиц, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу.

Статья 33. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор

Внесение дополнений и изменений в коллективный договор в период его действия производится только по взаимному согласию сторон, в установленном коллективным договором порядке. Если такой порядок не установлен, дополнения и изменения вносятся в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом для заключения коллективного договора.

Статья 34. Контроль за исполнением коллективного договора

1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют стороны и соответствующий орган исполнительной власти. Лицам, наделенным полномочиями для осуществления контроля, должна предоставляться вся необходимая информация.

2. Стороны должны отчитываться перед трудовым коллективом о выполнении коллективного договора в сроки, предусмотренные договором, но не реже одного раза в год.

Шестая глава. Коллективное соглашение

Статья 35. Виды коллективного соглашения

В зависимости от сферы регулирования отношений стороны могут заключать следующие коллективные соглашения:

а) генеральное коллективное соглашение - определяет общие согласованные принципы осуществления в республике социально-экономической политики;

б) отраслевое (тарифное) коллективное соглашение - определяет направления социально-экономического развития соответствующей отрасли, условия труда и заработную плату, социальное обеспечение работников отрасли, профессиональных групп;

в) территориальное (районное) коллективное соглашение - определяет условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями.

Статья 36. Стороны коллективного соглашения

Коллективное соглашение может заключаться между следующими сторонами:

а) генеральное коллективное соглашение - между соответствующим органом исполнительной власти и объединением профсоюзов всей страны (страны);

б) отраслевое (тарифное) коллективное соглашение - между соответствующим органом исполнительной власти, профессиональными, отраслевыми объединениями профсоюзов;

в) территориальное (районное) коллективное соглашение - между соответствующими органами исполнительной власти, территориальными объединениями профсоюзов.

2. Генеральное, отраслевое и территориальное коллективные соглашения могут быть заключены между тремя сторонами - соответствующим органом исполнительной власти, объединениями профсоюзов и представительными органами (объединениями) работодателей.

Статья 37. Порядок подготовки и заключения коллективного соглашения

1. Для ведения переговоров с целью подготовки и заключения коллективных соглашений создается комиссия, состоящая из равного числа представителей соответствующих сторон.

2. Сроки подготовки и заключения коллективных соглашений, начала и окончания переговоров, в том числе внесения изменений в указанные соглашения, определяются на основании взаимного согласия сторон.

3. За три месяца до истечения предыдущего коллективного соглашения каждая из сторон имеет право известить в письменной форме другую сторону о начале переговоров в целях заключения нового коллективного соглашения. Сторона, получившая уведомление, не позднее десяти дней после этого должна приступить к переговорам по заключению коллективного соглашения.

4. В случае неудовлетворительного хода переговоров и нарушения срока их начала объединение профсоюзов имеет право принимать меры, установленные законодательством.

5. Если новые переговоры не завершились до истечения срока предыдущего соглашения, действие указанного соглашения может быть продлено по согласию сторон на срок до трех месяцев.

6. Заключенное коллективное соглашение или дополнения и изменения к нему в течение семи дней должны быть направлены для сведения в соответствующий орган исполнительной власти.

Статья 38. Содержание коллективного соглашения

1. Содержание коллективного соглашения определяется по взаимному согласию сторон.

2. Стороны могут включить в коллективное соглашение следующие обязательства:

- а) определение и осуществление мероприятий по улучшению экономической и хозяйственной деятельности соответствующих отраслей и предприятий;
- б) обеспечение повышения темпа роста средней заработной платы в соответствии с инфляцией;
- в) определение норм труда и норм расценок труда;
- г) определение размера компенсаций и надбавок к заработной плате (но не менее размера, установленного государством);
- д) осуществление необходимых мероприятий по охране труда;
- е) определение более благоприятных условий труда;
- ж) оказание помощи в занятости;
- з) развитие прогрессивных форм и методов хозяйствования;
- и) внедрение на предприятиях передовой техники и технологии, других достижений научно-технического прогресса;
- к) производство отвечающей спросу и конкурентоспособной продукции;
- л) обеспечение экологической безопасности;
- м) отказ от случаев закрытия предприятия и массового увольнения работников, осуществление мероприятий по предотвращению случаев увольнения;
- н) осуществление специальных мероприятий по социальной защите работников и членов их семей;
- о) определение льгот для предприятий, создающих дополнительные рабочие места с использованием труда лиц с инвалидностью, молодежи (подростков);
- п) обеспечение трудовой дисциплины.

Статья 39. Действие коллективного соглашения

1. Коллективное соглашение может быть заключено на срок от одного до трех лет.
2. Коллективное соглашение вступает в силу со дня подписания или со дня, указанного в соглашении.

Статья 40. Порядок внесения дополнений и изменений в коллективное соглашение

1. Внесение дополнений и изменений в коллективное соглашение производится по взаимному согласию сторон в порядке, установленном коллективным соглашением. Если такой порядок не установлен, дополнения и изменения вносятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения коллективного соглашения.
2. На основании обращения работодателей предприятий, охватывающих отдельные профессиональные группы, или их объединений и объединения соответствующего профсоюза о присоединении к отраслевому (тарифному) соглашению, стороны указанного соглашения могут внести в него соответствующие изменения.

Статья 41. Контроль за исполнением коллективного соглашения

1. Контроль за исполнением коллективного соглашения осуществляют стороны и соответствующий орган исполнительной власти.
2. Лицам, наделенным полномочиями для осуществления контроля, должна предоставляться вся необходимая информация.

Раздел III. Трудовой договор

Седьмая глава. Основания и порядок заключения трудового договора

Статья 42. Стороны трудового договора

1. Трудовые договоры заключаются свободно. Лицо, не создающее и не желающее создавать трудовые отношения, не может быть принуждено к заключению трудового договора.
2. Одной из сторон трудового договора является работодатель, а другой - работник.
3. Любое лицо, достигшее пятнадцати лет, может стать стороной трудового договора. С недееспособным лицом, считающимся им в установленном законодательством порядке, не может быть заключен трудовой договор.
4. Лицо, полностью недееспособное, не может быть работодателем.

Статья 43. Содержание трудового договора

1. Содержание и структура трудового договора определяются по согласию сторон с соблюдением требований законодательства.
2. В трудовом договоре обязательно должны быть указаны следующие основные условия и данные:
 - а) фамилия, имя, отчество, адрес и персональный идентификационный номер (ПИН) работника;
 - б) если работодатель является государственным органом (структурой), юридическим лицом либо филиалом, представительством иностранного юридического лица, - наименование, должность, фамилия, имя и отчество должностного лица, осуществляющего функцию работодателя, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН), адрес фактической деятельности, и фамилия, имя и отчество, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН), адрес фактической деятельности, персональный идентификационный номер (ПИН), если работодатель является физическим лицом;
 - в) адрес места работы работника с отметкой о том, является оно основным или дополнительным местом работы, должность (профессия);
 - г) день заключения трудового договора и начала работы работника;
 - д) срок трудового договора;
 - е) трудовая функция работника;
 - ж) условия труда работника - время работы и отдыха, заработная плата и надбавки к ней, продолжительность трудового отпуска, охрана труда, обязательное государственное социальное страхование и иное обязательное страхование;
 - з) взаимные обязательства сторон по трудовому договору;
 - и) создание работнику условий для занятия физической культурой и спортом, в том числе реабилитационными и профессионально-практическими упражнениями в условиях рабочего режима и после работы, спортивно-оздоровительным туризмом;
 - к) номер социального страхования (НСС) работника, за исключением работников, с которыми трудовой договор заключен в форме электронного документа, работников, впервые приступающих к трудовой деятельности в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, и лиц, сведения в отношении которых подлежат конфиденциализации в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О государственной тайне»;
 - л) отменен;
 - м) сведения о дополнительных условиях, определенных сторонами.

3. При заключении трудового договора, а также до прекращения трудовых отношений не может быть снижен уровень прав и гарантий, установленных работнику настоящим Кодексом.

4. Если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, условия трудового договора не могут быть изменены в одностороннем порядке.

Статья 44. Форма трудового договора

1. Трудовой договор заключается на бумажном носителе в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, а в иных случаях - в форме электронного документа.

2. По согласию сторон трудовой договор составляется в соответствии с приложенной к настоящему Кодексу типовой формой.

3. В случаях, предусмотренных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, трудовой договор составляется не менее чем в двух экземплярах, утверждается подписями (печатью) сторон и один его экземпляр остается у работника, другой экземпляр - у работодателя.

Статья 45. Срок трудового договора

1. Трудовой договор заключается в срочной и бессрочной форме. Срочный трудовой договор заключается на срок, согласованный сторонами.

2. Если в трудовом договоре не указан срок, на который он заключен, то данный договор считается бессрочным.

3. Трудовой договор, заключенный без определения сроков, не может быть в одностороннем порядке заменен на срочный трудовой договор без согласия каждой из двух сторон.

4. Трудовой договор должен заключаться без определения срока в случаях, когда по условиям выполнения трудовых функций заранее известен постоянный характер работы или оказываемых услуг, за исключением случаев, установленных статьей 47 настоящего Кодекса.

5. Если срочный трудовой договор непрерывно продолжается более 5 лет, он считается бессрочным трудовым договором.

Статья 46. Порядок заключения трудового договора и внесения в него изменений

1. Трудовой договор заключается в индивидуальном порядке с указанием предусмотренных в статье 54 настоящего Кодекса условий труда, а также согласованных сторонами дополнительных условий, трудовой функции работника и обязательств сторон.

2. Отменена.

3. Отменена.

4. Трудовой договор может быть заключен с физическими лицами, достигшими пятнадцати лет. При заключении трудового договора с лицами от пятнадцати до восемнадцати лет требуется письменное согласие одного из родителей или усыновителей, опекунов или законно заменяющих их лиц.

5. Трудовой договор, заключенный без указания одного из условий, предусмотренных во второй части статьи 43 настоящего Кодекса, по инициативе одной из сторон может считаться недействительным или может быть выдвинуто требование о составлении нового. С момента обнаружения в трудовом договоре отсутствия этого условия (условий), они должны быть включены работодателем в трудовой договор. В этом случае, если между

сторонами не достигнута другая договоренность, трудовой договор считается действительным со дня заключения, вне зависимости от даты внесения данного условия (условий).

6. Изменения в трудовой договор вносятся только с согласия сторон. Согласованные изменения входят в трудовой договор. При невозможности включения в трудовой договор изменений из-за большого объема в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, первичный трудовой договор составляется заново или эти изменения составляются и утверждаются отдельно. В случае внесения изменений в трудовые договоры, заключенные в форме электронного документа, первоначальный трудовой договор переоформляется и утверждается.

Статья 47. Случаи заключения срочного трудового договора

Трудовой договор может быть заключен на определенный срок в следующих случаях:

а) при возникновении необходимости исполнения трудовой функции другим работником в связи с временной нетрудоспособностью работника, нахождением в командировке, отпуске, а также в других случаях временного невыхода на работу по определенным причинам, предусмотренным законодательством, когда за ним сохраняется рабочее место и должность;

б) во время выполнения сезонных работ, которые не могут быть выполнены в течение года из-за природных и климатических условий или особенностей работы;

в) в случаях выполнения краткосрочных по объему и продолжительности ремонтно-строительных, монтажных, по внедрению и освоению новой технологии, опытно-испытательных работ и других подобных работ;

г) в случаях овладения работником трудовыми и профессиональными навыками с точки зрения сложности, ответственности трудовой функции по соответствующей должности (профессии), когда требуется добиться высокого профессионального уровня (период стажировки, резидентуры);

д) в случаях, связанных с личным, семейно-бытовым положением работника, в том числе учеба наряду с работой, временное проживание по определенным причинам в соответствующих населенных пунктах, желание работать при достижении пенсионного возраста;

е) при выполнении по направлению соответствующего органа (структуры), установленного исполнительной власти оплачиваемых общественных работ;

ж) при избрании на выбранные должности в избирательные органы (организации, объединения) за исключением органов, указанных в пункте «в» статьи 6 настоящего Кодекса;

з) по взаимному согласию с соблюдением принципа равноправия сторон;

и) отменен;

к) в других предусмотренных законодательством случаях.

Статья 48. Документы, представляемые работником при заключении трудового договора

1. При заключении трудового договора работник представляет документ, удостоверяющий его личность, а в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, - трудовую книжку.

2. Заключение трудового договора не может обуславливаться наличием или отсутствием у работника прописки в соответствующем населенном пункте.

3. С работниками, имеющими статус вынужденного переселенца, приравненного к ним лица или беженца, а также с лицами, впервые начинающими трудовую деятельность в Азербайджанской Республике, иностранцами и лицами, не имеющими гражданства, трудовой договор может заключаться без предъявления в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, трудовой книжки.

4. При заключении с учетом части 6 настоящей статьи трудового договора работодателю профессиональной подготовки предоставляется соответствующий документ об образовании в случаях, где по особенностям трудовой функции работника необходимо наличие профессиональной подготовки или образования.

5. При заключении трудового договора на рабочих местах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, отрицательно влияющими на здоровье работника, а также в целях охраны здоровья населения в пищевой промышленности, общественном питании, здравоохранении, торговле и других рабочих местах подобного рода работники должны представлять медицинскую справку о состоянии здоровья. Список профессий (должностей), рабочих мест с такими условиями труда утверждается соответствующим органом исполнительной власти.

При принятии лиц на профессии и должности, не допускающие работу лиц, живущих с вирусом иммунодефицита человека, они должны пройти обязательное медицинское обследование на вирус иммунодефицита человека, а в период работы периодически проходить данное обследование.

6. Запрещается требовать от работника, вступающего в трудовые отношения, дополнительные документы, которые могут быть получены из соответствующих государственных информационных систем и ресурсов, не предусмотренные настоящим Кодексом, а также не соответствующие особенностям работы (должности).

7. За исключением передачи работодателю имеющихся в электронной информационной системе общих сведений о трудовой деятельности работников, в том числе трудовых договоров, заключенных ранее с тем же или другим работодателем, сведений о внесении в них изменений или их прекращении после заключения трудового договора, передача сведений о трудовой деятельности лица другим лицам регулируется законами Азербайджанской Республики «О персональных данных» и «О получении информации».

Статья 49. Вступление трудового договора в юридическую силу и утрата силы

1. За исключением случаев, установленных частями 2 и 3 настоящей статьи, трудовой договор считается заключенным или измененным с даты последнего подписания и вступает в юридическую силу, если трудовой договор или изменения в нем подписаны усиленной электронной подписью сторон.

2. В соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О государственной регистрации и государственном реестре юридических лиц» трудовой договор, заключаемый впервые с лицами, указанными в заявлении об электронной государственной регистрации общества с ограниченной ответственностью, формируется в автоматизированном порядке в форме электронного документа на основании передачи сведений о трудовых отношениях работника и работодателя и подписывается посредством усиленной электронной подписи сторон не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня формирования. В этом случае трудовой договор вступает в юридическую силу с момента

направления свидетельства о государственной регистрации в порядке, установленном Законом Азербайджанской Республики «О государственной регистрации и государственном реестре юридических лиц», выписки из государственного реестра и устава в электронный кабинет общества.

3. Если иное не предусмотрено трудовым договором, заключенным в случаях, предусмотренных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, он вступает в юридическую силу со дня его подписания сторонами.

4. В случаях, предусмотренных частью 1-1 статьи 74 настоящего Кодекса, трудовой договор, действующий в электронной информационной системе, признается утратившим юридическую силу по решению органа, осуществляющего государственный контроль за соблюдением трудового законодательства. При этом орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, принимает решение в форме административного акта о признании действующего трудового договора работника утратившим силу и вносит соответствующую запись в электронную информационную систему.

5. За исключением случаев, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, прекращение трудового договора вступает в юридическую силу с даты внесения работодателем приказа (распоряжения, решения) об этом в электронную информационную систему с подписанием его усиленной электронной подписью. Дата прекращения трудового договора не может быть определена ранее даты подписания приказа (распоряжения, решения) о прекращении трудового договора (за исключением случаев прекращения пунктом «е» части 1 статьи 74 настоящего Кодекса и случаев, признаваемых прекращенными частью 1-1 этой статьи).

Статья 50. Регулирование трудовых отношений при замещении должностей по конкурсу

1. В связи с выполнением работы, характером трудовой функции работодатель для замещения некоторых должностей может объявить конкурс в установленном порядке.

2. Конкурс на замещение определенных должностей объявляется научных учреждениях и организациях и образовательных учреждениях по должностям, связанным с научной, научно-педагогической деятельностью. В объявленном конкурсе должно быть обеспечено равноправное участие работников. Не допускается объявление конкурса только для представителей одного пола, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3. Конкурс может быть проведен по документам, научным работам, по данным кадрового учета работника (лица, претендующего на замещение соответствующей должности) или способом собеседования, тестовым или смешанным способом путем использования каждого из этих двух способов.

4. Соответствующий орган исполнительной власти принимает нормативно-правовой акт, регулирующий условия проведения конкурса и порядок замещения должностей по конкурсу.

5. Работодатель в установленном порядке заключает с победителем конкурса, объявленного для замещения соответствующей должности, срочный или бессрочный трудовой договор.

6. Прекращение трудового договора с работником, занявшим должность по конкурсу, а также другие их трудовые отношения регулируются без каких-либо исключений только на основаниях и в порядке, установленных настоящим Кодексом.

7. Претендент, не согласный с результатами проведенного конкурса, может в течение одного месяца со дня принятия конкурсной комиссией решения обратиться в суд. При выявлении необъективного или с нарушением требований законодательства проведения конкурса суд отменяет его результаты. В этом случае конкурс проводится вновь с условием устранения указанных в приговоре случаев.

Статья 51. Испытательный срок

1. За исключением случаев, предусмотренных статьей 52 настоящего Кодекса, трудовой договор может быть заключен с установлением испытательного срока в целях проверки профессионального уровня работника и его навыков для исполнения трудовых функций. Для трудовых договоров, заключенных на срок до шести месяцев, испытательный срок устанавливается не более двух недель, а для других трудовых договоров — не более трех месяцев.

2. Испытательный срок включается в рабочее время фактического исполнения работником трудовой функции. Периоды временной нетрудоспособности, а также невыхода на работу с сохранением рабочего места и средней заработной платы в испытательный срок не включаются.

3. Трудовой договор без указания испытательного срока считается заключенным без установления испытательного срока.

Статья 52. Случаи, при которых испытательный срок не устанавливается

Испытательный срок не устанавливается при заключении трудового договора:

- * с лицами, не достигшими 18 лет;
- * занявшими соответствующие должности по конкурсу;
- * беременным женщинам и женщинам с ребенком, не достигшим трехлетнего возраста, а также мужчинам, самостоятельно воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет;
- * лицам, впервые принятым на работу по специальности (профессии) по завершении образовательного учреждения;
- * лицам, избранным на оплачиваемую выборную должность;
- * лицам, с которыми заключен трудовой договор на срок до двух месяцев;
- * в других случаях, определяемых по согласию сторон.

Статья 53. Результаты испытания и порядок его регулирования при принятии на работу

1. До окончания испытательного срока одна из сторон может расторгнуть трудовой договор, уведомив другую сторону письменно (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) за три дня.

2. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора до окончания испытательного срока, то работник считается прошедшим испытание. С момента, когда работник считается прошедшим испытание, расторжение трудового договора может осуществляться только в порядке и на основаниях, определенных настоящим Кодексом.

3. При определении испытательного срока в трудовом договоре должно быть указано условие расторжения трудового договора работодателем из-за неоправдания работником себя в течение этого периода.

4. Трудовой договор работника, не оправдавшего себя в испытательный срок, может быть расторгнут обоснованным приказом (распоряжением) работодателя.

Восьмая глава. Условия труда, трудовая функция и правовые нормы, регулирующие их применение

Статья 54. Обеспечение условий труда

1. Для выполнения работником трудовых функций работодатель должен обеспечить следующие условия труда:

- * определение наименований профессий (должностей), разрядов квалификаций, оплаты труда;

- * определение размеров оплаты за труд и ее выплата;

- * определение норм труда и норм расценок труда;

- * создание рабочего места и условий работы, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, а в отношении лиц с инвалидностью - также стандартам рабочих мест, установленных в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О правах лиц с инвалидностью»;

- * соблюдение норм охраны труда, техники безопасности;

- * выполнение трудовых функций в рабочее время, не превышающее время работы, определенное настоящим Кодексом;

- * использование времени отдыха, отпусков, определенных настоящим Кодексом;

- * обязательное социальное страхование и иное обязательное страхование работников, определенное законом;

- * своевременную выдачу работникам необходимых для исполнения трудовых функций оборудования, материалов, инструментов, технических и иных документов и их должное качество;

- * создание приемлемых рабочих условий (оснащение специальным оборудованием, возможность для перерывов на отдых и предоставление разрешений для медицинских обследований и пр.) путем консультации с работником, живущим с вирусом иммунодефицита человека;

- * условия, предусмотренные в трудовых договорах, коллективных договорах.

2. Условия труда не могут быть изменены в одностороннем порядке, за исключением случаев, определенных настоящим Кодексом.

Статья 55. Дополнительные условия труда

При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений работодатель за счет своих средств может устанавливать более высокие, чем предусмотрено в условиях труда настоящим Кодексом, или коллективным договором, дополнительную заработную плату, дополнительную продолжительность отпуска, сокращенное или неполное рабочее время, дополнительную сумму индивидуального страхования, социальные гарантии и помощь, а также другие дополнительные условия, не ограничиваемые никакими нормами. Круг, срок действия и правила использования этих дополнительных условий, а также их изменение определяются по соглашению сторон.

Статья 56. Изменение условий труда

1. В связи с необходимостью изменения в организации производства и труда допускается изменение условий труда с продолжением работником работы по его профессии, специальности и должности.

2. Работодатель должен в письменном виде (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) или приказом (распоряжением) уведомить работника не позднее чем за месяц до изменения условий труда (кроме случаев, предусмотренных статьей 55 настоящего Кодекса). Если работник не дает согласия на продолжение работы в новых условиях труда, то он должен быть переведен на другую должность, а при невозможности этого - трудовой договор должен быть расторгнут на основании, предусмотренном пунктом «в» второй части статьи 68 настоящего Кодекса.

3. Изменение дополнительных условий труда, определяемых работодателем в порядке, предусмотренном в статье 55 настоящего Кодекса, не может быть основанием для расторжения трудового договора.

4. При осуществлении на предприятии с численностью работающих не менее 50 человек изменений, приводящих к ухудшению условий труда более чем 10 процентов работников, работодатель должен официально сообщить об этом в соответствующий орган (структуру), установленный исполнительной властью с обоснованием цели их проведения. Соответствующий орган (структура), установленный исполнительной властью, разобравшись в том, насколько обоснованно и соответственно закону осуществлены эти мероприятия, может в пределах своих полномочий принять соответствующие меры.

Статья 57. Трудовая функция работника

1. Работодатель должен точно и однозначно определить предусмотренный в трудовом договоре круг трудовой функции работника, соответствующей работы, которую он должен выполнять по одной или нескольким должностям, специальностям или профессиям, либо услуг, которые должны быть оказаны.

2. Объем трудовой функции определяется на основании единого тарифно-квалификационного справочника, утвержденного соответствующим органом исполнительной власти, или же определяется работодателем и подробно указывается в трудовом договоре.

3. Изменение трудовой функции допускается только с взаимного согласия сторон. Не допускается изменение трудовой функции, уменьшение или увеличение ее круга в одностороннем порядке.

4. Если по определенным причинам работодатель из-за невозможности обеспечить работника указанными работами предоставит ему другую работу, соответствующую его профессионально-квалификационному разряду, работник может отказаться от выполнения этих работ только в случае, если за ним не сохраняется средняя заработная плата.

Статья 58. Заключение трудового договора и регулирование работы по совместительству

1. В случаях, когда условия трудового договора позволяют, после рабочего времени, определенного по основному рабочему месту, работник может заниматься трудовой деятельностью на других рабочих местах, заключив трудовой договор как на основном рабочем месте, так и в порядке совместительства. При этом рабочее место, по которому заключен трудовой договор по совместительству, считается дополнительным рабочим местом работника.

2. Период рабочего времени по совместительству определяется по соглашению сторон без превышения половины нормы, определенной статьей 89 настоящего Кодекса.

3. Для работы после рабочего времени на дополнительных рабочих местах по совместительству не требуется согласия работодателя по основному месту работы. Работа по совместительству в рабочее время допускается с согласия работодателя. Условия труда по совместительству, объем трудовой функции определяют стороны при заключении трудового договора с работодателем дополнительного рабочего места.

4. На работников, осуществляющих трудовую деятельность по совместительству на дополнительном рабочем месте, распространяются без каких-либо ограничений все нормы, правила и положения, определенные трудовым законодательством, за исключением случаев, указанных в пятой и шестой частях настоящей статьи.

5. Если работник на основном рабочем месте работает во вредных, опасных условиях труда и с факторами, оказывающими отрицательное воздействие на здоровье человека, то недопустима его работа по совместительству на дополнительном рабочем месте с аналогичными условиями труда.

6. Работники, не достигшие 18 лет, могут быть допущены к работе по совместительству на дополнительном рабочем месте только в случае, когда сумма их дневного рабочего времени как на основном, так и на дополнительном рабочем месте не превышает сокращенного рабочего времени, предусмотренного для них в статье 91 настоящего Кодекса.

7. Работа путем заключения трудового договора по совместительству, предусмотренная в настоящей статье, не распространяется на соответствующих должностных лиц органов государственной власти в случаях, предусмотренных непосредственно в законодательстве.

Статья 59. Перевод на другую работу

Поручение работнику выполнения трудовых функций по другой профессии, специальности и должности, не предусмотренных в трудовом договоре, считается переводом на другую работу и допускается только с согласия работника, а также путем внесения дополнений и изменений в трудовой договор или заключения нового трудового договора.

Статья 60. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя

Работник может быть временно, на срок до одного месяца, переведен на другую работу без его согласия в связи с производственной необходимостью и в целях предотвращения простоев. При этом работник не может быть переведен на работу, отрицательно влияющую на его здоровье, а также на работу более низкой квалификации. В период перевода на другую работу труд работника оплачивается пропорционально выполненной работе, но не ниже, чем предыдущая средняя заработная плата.

Статья 61. Выполнение трудовой функции другого работника

1. Выполнение трудовой функции работника, отсутствующего по определенной причине на рабочем месте, допускается по соглашению сторон. При этом заработная плата выплачивается в порядке, предусмотренном в статье 162 настоящего Кодекса.

2. Выполнение трудовой функции по вакантной должности может допускаться с согласия работника. Если работник одновременно выполняет трудовую функцию как по своей, так и по замещаемой вакантной должности, то ему должна быть выплачена

дополнительная заработная плата, не менее половины заработной платы (должностного оклада), предусмотренной по вакантной должности.

3. Выполнение трудовой функции по вакантной должности может быть возложено на работника на срок не более трех месяцев. После завершения этого срока работник с его согласия либо переводится на эту должность, либо, объединив эти две должности, в связи с расширением трудовой функции замещающего работника, с ним заключается новый трудовой договор, либо на вакантную должность принимается новый работник.

4. Если трудовая функция по вакантной должности имеет тот же характер, что и трудовая функция по занятой должности, то работник, занимающий занятую должность, с его согласия, оставаясь на своей должности, может быть также назначен на такую вакантную должность. При этом работнику должна быть выплачена дополнительная заработная плата при условии не менее половины заработной платы (должностного оклада), предусмотренной по вакантной должности.

Статья 62. Отстранение работника от работы

1. В целях защиты интересов собственника и работников, предотвращения возможных нарушений правил охраны труда и обеспечения трудовой дисциплины работодатель может отстранить работника от работы на соответствующий период рабочего времени в следующих случаях:

а) при явке работника на работу в нетрезвом состоянии, приняв алкогольные напитки, наркотические средства и психотропные, токсические и другие вредные вещества, а также нахождении в нетрезвом состоянии, приняв эти напитки или вещества на рабочем месте, после прихода на работу;

б) при уклонении работника от обязательного медицинского обследования в случаях, определенных статьей 226 настоящего Кодекса, или невыполнении рекомендаций, данных врачебными комиссиями по результатам обследования;

в) при совершении работником в течение рабочего времени непосредственно на рабочем месте проступков или общественно опасных деяний уголовного состава, подтвержденных решением соответствующего компетентного органа;

г) если работник, работающий на профессии и должности, не допускающих работу лиц, живущих с вирусом иммунодефицита человека, отказывается от периодического обязательного медицинского обследования на вирус иммунодефицита человека.

2. Отстранение работника от работы в каждом конкретном случае должно оформляться путем сбора соответствующих доказательств (заклЮчения врача, объяснения работников, справки и другие официальные документы).

3. За время отстранения от работы работнику не выдается заработная плата. Если работники, не прошедшие первичное или периодическое медицинское обследование по уважительной причине, отстраняются от работы, то в течение срока отстранения от работы им выплачивается заработная плата в порядке простоя.

4. Работнику, отстраненному от работы, независимо от привлечения к административной или уголовной ответственности, работодатель может применить одно из дисциплинарных наказаний, предусмотренных в статье 186 настоящего Кодекса.

5. Работник, считающий отстранение от работы незаконным и необоснованным из-за враждебного отношения к нему работодателя или другого должностного лица, осуществленного на основе фальшивых документов и по другим фактам, может обратиться в суд для восстановления нарушенных прав, защиты чести и достоинства.

Статья 63. Регулирование трудовых отношений при смене собственника

1. При смене собственника предприятия, за исключением работников, указанных во второй части настоящей статьи, трудовые договоры, заключенные между остальными работниками и прежним собственником, и их условия новым собственником сохраняются в силе. Трудовые договоры с этими работниками могут быть расторгнуты с соблюдением определенного порядка по соответствующим основаниям, предусмотренным в статьях 70, 73 и 75 настоящего Кодекса.

2. С работодателем (руководителем) предприятия, его заместителем, главным бухгалтером и руководителями других структурных подразделений, непосредственно выполняющих функции управления, трудовые договоры новым собственником могут быть расторгнуты по статье 68, пункт «г» настоящего Кодекса в связи со сменой собственника или изменены условия их трудового договора в порядке, предусмотренном в статье 56 настоящего Кодекса.

3. В связи со сменой собственника новым собственником или работодателем, злоупотребляя предпринимательской деятельностью и правом, без выявления недостаточности профессионального уровня, умения выполнять трудовые функции, некомпетентности работника, могущего нанести урон предпринимательской деятельности собственника, не должно допускаться расторжение в массовом порядке трудовых договоров. Новый собственник или работодатель должен, проведя аттестацию рабочих мест и работников, определить профессиональный уровень работников, необходимость существующих на предприятии рабочих мест для самостоятельного осуществления ими предпринимательской деятельности.

Примечание: под «массовым расторжением трудовых договоров» в части третьей настоящей статьи следует понимать расторжение трудовых договоров новым собственником или назначенным им работодателем по основаниям, определенным в статьях 70, 73 и 75 настоящего Кодекса, одновременно или в разное время в течение трех месяцев со дня возникновения права собственности на соответствующих предприятиях с общей численностью:

- * от 100 до 500 человек более 50 процентов работающих;
- * от 500 до 1000 человек более 40 процентов работающих;
- * свыше 1000 человек - более 30 процентов работающих.

Девятая глава. Правовые нормы, регулирующие проведение аттестации работников и рабочих мест

Статья 64. Аттестация рабочих мест, ее цель и регулирование проведения

1. В целях, предусмотренных второй частью настоящей статьи, работодатель, независимо от условий труда, в порядке, определенном соответствующим нормативно-правовым актом, должен обеспечить проведение аттестации рабочих мест и представление копий документов по результатам проведения аттестации органу (структуре), установленному соответствующим органом исполнительной власти, для уведомления, в течение 10 рабочих дней.

2. В целях обеспечения на соответствующих рабочих местах мер по охране труда или определения и улучшения положения с производственной санитарией, гигиеной, а также повышения производительности труда и эффективности работы, во время внедрения прогрессивных методов организации труда, в том числе новой техники и технологии, работодатель должен проводить аттестацию рабочих мест. В этих целях создается

аттестационная комиссия из представителей профсоюзной организации, специалистов-профессионалов из служб охраны труда и организации труда.

3. Порядок проведения аттестации рабочих мест регулируется нормативно-правовым актом, принятым соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 65. Аттестация работников, порядок и условия ее проведения

1. В целях проверки профессионального уровня работников, выявления их соответствия специальности, профессии, занимаемой должности, за исключением работников, указанных в статье 66 настоящего Кодекса, может быть проведена аттестация всех остальных работников.

2. Аттестацию могут проходить только работники, проработавшие на соответствующем рабочем месте не менее 1 года. Каждый работник может проходить аттестацию не более одного раза в три года, а научные работники - не более одного раза в пять лет.

3. Приказом (распоряжением) работодателя для проведения аттестации работников создается аттестационная комиссия из авторитетных лиц, обладающих опытом, высокими профессиональными способностями, отличающихся объективностью и беспристрастностью, а также включая представителя профсоюзной организации. Работодатель, руководитель работника по соответствующему рабочему месту не может быть членом аттестационной комиссии.

4. Аттестационная комиссия, состоящая не менее чем из пяти человек, во всех случаях должна состоять из нечетного числа членов. Срок полномочий аттестационной комиссии определяется соответствующим приказом (распоряжением) по ее созданию.

5. Члены аттестационной комиссии могут задать работнику вопросы, касающиеся только занимаемой должности (профессии), трудовой функции, специальности (профессии), выполняемой работы и их результатов, а также определенных трудовым договором прав, обязанностей, необходимых для определения соответствия занимаемой должности (профессии). Недопустима оценка профессионального уровня аттестуемого работника по политическим взглядам, моральной, нравственной зрелости, личности, убеждению и другим чисто индивидуальным параметрам, в том числе по уровню его дисциплинированности. При установлении соответствия работника занимаемой им должности учитываются его результаты по повышению уровня профессиональной подготовки, освоению новой специальности и повышению квалификации в течение последних 5 (пяти) лет.

5-1. При проведении аттестации работника, предоставившего информацию в связи с коррупционными правонарушениями, на заседании аттестационной комиссии должны присутствовать соответствующее должностное лицо или представитель структурного подразделения учреждения, предприятия или организации, назначенные в целях предоставления информации в связи с коррупционными правонарушениями.

6. Работа аттестационной комиссии должна проводиться в условиях гласности, объективно, беспристрастно и с соблюдением требований законодательства. Аттестационная комиссия принимает решение путем тайного или открытого голосования большинством голосов. Должно быть обеспечено желание представителей трудового коллектива по соответствующему рабочему месту участвовать в качестве наблюдателей на заседаниях аттестационной комиссии.

7. Аттестационная комиссия принимает только одно из двух решений о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности (профессии). Наряду с этим

аттестационная комиссия в этом решении может дать работодателю рекомендацию о целесообразности использования работника на другой должности (профессии).

8. Другие правила проведения аттестации работников, определенные настоящей статьей, регулируются нормативно-правовым актом, утвержденным соответствующим органом исполнительной власти.

Примечание: в части 5-1 статьи 65 и в части 4 статьи 187 настоящего Кодекса под «учреждением, предприятием или организацией» подразумеваются государственные и муниципальные органы, юридические лица, которые находятся в государственной или муниципальной собственности или контрольный пакет долей (акций) которых принадлежит государству или муниципалитету, и бюджетные организации.

Статья 66. Работники, не подлежащие аттестации

Не проводится аттестация следующих работников:

- * работники, раненные, получившие (ранение, травму, контузию) и ставшие лицами с установленной инвалидностью в военных операциях по защите, освобождению и территориальной целостности Родины;

- * работники, удостоенные государственных наград и почетных званий за отвагу при защите независимости и территориальной целостности Азербайджана;

- * работники, имеющие статус вынужденного переселенца и беженца, работающие на одной должности (профессии) менее пяти лет;

- * беременные женщины;

- * женщины (мужчины, самостоятельно воспитывающие ребенка), находящиеся в социальном отпуске по уходу за ребенком до трех лет, и работающие после завершения этого срока на соответствующей должности (профессии) менее одного года;

- * работники, не достигшие 18 лет;

- * работники, фактически работающие менее одного года на данной должности (профессии);

- * работники, минимум три раза проходившие аттестацию на одной и той же должности (профессии) и признанные соответствующими занимаемой должности;

- * работники, не подлежащие аттестации в случаях, предусмотренных в коллективных договорах (соглашениях);

- * работники, занятые практической медицинской или фармацевтической деятельностью в Азербайджанской Республике;

- * педагоги, привлекающиеся к сертификации согласно Закону Азербайджанской Республики «Об образовании».

Статья 67. Регулирование результатов аттестации работников и рабочих мест

1. Трудовой договор с работником, в отношении которого аттестационной комиссией вынесено решение о несоответствии занимаемой должности, может быть расторгнут работодателем в соответствии с пунктом «в» статьи 70 настоящего Кодекса с соблюдением порядка, предусмотренного в статье 71.

2. Работодатель, учитывая рекомендацию аттестационной комиссии, с согласия работника может привлечь его к обучению для повышения профессиональной подготовки, освоения новой специальности и повышения квалификации либо перевести его на другую соответствующую должность (профессию).

3. По результатам проведения аттестации рабочих мест недопустимо их массовое сокращение.

4. Работодателем не могут быть расторгнуты трудовые договора с работниками, основываясь на результатах проведения аттестации рабочих мест.

5. Лица, считающие решение комиссий по аттестации работников и рабочих мест незаконным, необоснованным, пристрастным и необъективным, могут обратиться в суд.

6. Индивидуальный трудовой спор на основании иска работника, трудовой договор с которым расторгнут работодателем или он переведен на другую должность (профессию) на основании решения аттестационной комиссии, рассматривается только в суде в порядке, определенном настоящим Кодексом.

Статья 67-1. Сертификация работников, занятых практической медицинской или фармацевтической деятельностью в Азербайджанской Республике

1. В целях проверки профессионального уровня и профпригодности работников, занятых практической медицинской или фармацевтической деятельностью в Азербайджанской Республике, указанные работники привлекаются к сертификации в порядке, предусмотренном Законом Азербайджанской Республики «Об охране здоровья населения». Во время сертификации не допускаются вопросы, не относящиеся непосредственно к сфере деятельности работников, занимающихся практической медицинской или фармацевтической деятельностью, а также их оценка на основе политических взглядов и вероисповедания.

2. Беременные женщины, женщины (мужчины, самостоятельно воспитывающие ребенка), находящиеся в социальном отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающие после завершения этого срока на соответствующей должности (профессии) менее одного года, сертификацию не проходят.

3. Заведения высшего или средне-специального медицинского образования, в том числе окончившие резидентуру лица, сертификацию не проходят в течение пяти лет со дня предоставления документа, удостоверяющего образование в соответствии с законодательством, и специалисты медицинского, сменившие специальность в соответствии с законодательством, - со дня предоставления документа, удостоверяющего новую специальность.

4. Работники, не прошедшие сертификацию в соответствии с законодательством, не допускаются к практической медицинской или фармацевтической деятельности.

5. Недопущение работников, не прошедших повторную сертификацию в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «Об охране здоровья населения», к практической медицинской или фармацевтической деятельности основанием для прекращения с ним со стороны работодателя трудового договора в соответствии с пунктом «в» статьи 70 настоящего Кодекса.

Статья 67-2. Сертификация педагогов, работающих в государственных учреждениях дошкольного и общего образования (в отношении педагогов по общему образованию - в других государственных образовательных учреждениях) в Азербайджанской Республике

1. В целях проверки профессионального уровня и профессиональной пригодности педагогов, работающих в государственных учреждениях дошкольного и общего образования (в отношении педагогов по общему образованию - в других государственных образовательных учреждениях) в Азербайджанской Республике, указанные работники

привлекаются к сертификации в порядке, предусмотренном Законом Азербайджанской Республики «Об образовании».

2. В отношении беременных женщин, женщин (мужчин, в одиночку воспитывающих ребенка), находящихся в социальном отпуске до достижения ребенком 3-летнего возраста и работающих на соответствующей должности (специальности) менее одного года после истечения указанного отпуска, сертификация не проводится.

3. Лица, впервые принятые на работу, не привлекаются к сертификации в течение трех лет; лица, прошедшие сертификацию не менее трех раз, не привлекаются к сертификации.

3-1. Участие в сертификации лиц в возрасте 60 и более лет является добровольным.

4. Недопущение работника, не прошедшего повторную сертификацию в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «Об образовании», к педагогической деятельности основанием для расторжения работодателем трудового договора, заключенного с этим работником, в соответствии с пунктом «в» статьи 70 настоящего Кодекса.

Десятая глава. Основания и порядок расторжения трудового договора

Статья 68. Основания расторжения трудового договора

1. Расторжение трудового договора может осуществляться только на основаниях и в порядке, установленных настоящим Кодексом.

2. Основаниями расторжения трудового договора являются:

- а) инициатива одной из сторон;
- б) истечение срока трудового договора;
- в) изменение условий труда;
- г) в связи со сменой собственника предприятия (работники, указанные во второй части статьи 63 настоящего Кодекса);
- д) случаи, не зависящие от воли сторон;
- е) случаи, определенные сторонами в трудовом договоре.

Статья 69. Порядок расторжения трудового договора работником

1. Работник может расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменным (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) заявлением за один календарный месяц.

2. После истечения одного календарного месяца со дня подачи заявления работник имеет право не выходить на работу и потребовать проведения окончательного расчета. В этом случае работодатель обязан выполнить требования работника.

3. В случае выхода на трудовую пенсию по возрасту, по инвалидности, при поступлении в соответствующее учебное заведение для продолжения образования, при переезде на новое место жительства, при наличии письменного согласия (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) на вступление в трудовые отношения с другим работодателем, в случае сексуального притеснения и в других предусмотренных законодательством случаях работник может расторгнуть трудовой договор в день, указанный им в заявлении.

4. Работник, подавший заявление о расторжении трудового договора, до истечения срока уведомления в любое время может взять свое заявление обратно или же подать работодателю новое заявление о признании его недействительным. В этом случае трудовой

договор не может быть расторгнут, при условии, что работодатель письменно (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) не уведомил работника в официальном порядке о принятии на эту должность (профессию) нового работника. После расторжения трудового договора с соблюдением порядка, определенного настоящей статьей, обращение работника о взятии обратно заявления или признания его недействительным не имеет юридической силы.

5. Если работник не указал в своем заявлении день, с которого хочет прекратить трудовые отношения, то расторжение трудового договора на основании, определенном настоящей статьей, не допускается до истечения срока уведомления.

6. Работник, используя право на отпуск, может подать работодателю заявление с просьбой о предоставлении ему отпуска за соответствующий рабочий год и расторжении трудового договора со дня окончания срока отпуска. Работник до окончания срока отпуска в определенном частью четвертой настоящей статьи порядке может взять обратно заявление о расторжении трудового договора или письменно (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) обратиться к работодателю о признании его недействительным. В этом случае желание работника должно быть удовлетворено.

7. Запрещается принуждение работодателем работника расторгнуть трудовой договор против его воли с использованием насилия, угрозы наказания или любым другим способом.

Статья 70. Основания расторжения трудового договора работодателем

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем по следующим основаниям:

- а) при ликвидации предприятия;
- б) при сокращении численности или штатов работников;
- в) в случае принятия компетентным органом соответствующего решения о несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточного профессионального уровня, квалификации (профессии);
- г) при невыполнении работником своей трудовой функции или обязательств по трудовому договору, либо при грубом нарушении трудовых обязанностей в случаях, перечисленных в статье 72 настоящего Кодекса;
- д) если работник не оправдал себя в течение испытательного срока;
- е) при достижении работником финансируемого из государственного бюджета учреждения предельного возрастного ценза.

Примечание: в пункте «в» настоящей статьи под «компетентным органом» следует понимать создаваемые в целях определения соответствия работников занимаемой должности по специальности, профессиональному разряду, опыту, уровню профессионализма и обладающие соответствующими полномочиями аттестационную комиссию педагогов, работающих в государственных учреждениях дошкольного и общего образования (в отношении педагогов по общему образованию - в других государственных образовательных учреждениях) в Азербайджанской Республике, и, соответствующий орган исполнительной власти, который осуществляет сертификацию работников, занятых практической медицинской или фармацевтической деятельностью. Аттестация работников проводится в порядке, определенном статьей 65 настоящего Кодекса.

Статья 71. Меры, принимаемые при расторжении трудового договора работодателем

1. При уменьшении численности работников или проведении сокращения штатов, в том числе в случае принятия полномочным органом соответствующего решения о

несоответствии работника занимаемой должности, работодатель принимает установленные настоящим Кодексом меры.

2. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному в пункте «г» статьи 70 настоящего Кодекса, допускается при условии, когда из-за невыполнения работником, умышленно или халатно, невнимательно трудовой функции, должностных обязанностей (обязательств) нарушен нормальный ритм работы, производства, трудовой и исполнительской дисциплины на соответствующем рабочем месте или нанесен в какой-либо форме урон правам и законным интересам собственника, работодателя, а также трудового коллектива (отдельных его членов).

3. Работодатель должен обосновать необходимость расторжения трудового договора по одному из выбранных оснований, определенных статьями 70 настоящего Кодекса.

Статья 72. Случаи, считающиеся грубым нарушением трудовых обязанностей

Следующие случаи считаются грубым нарушением трудовых обязанностей со стороны работника:

а) невыход на работу в течение всего дня без уважительных причин, за исключением собственной болезни, болезни или смерти близких родственников;

б) появление на работе в пьяном виде, приняв алкогольные напитки, наркотические средства и психотропные, токсические и другие вредные вещества, а также после прихода на работу, принимая эти напитки или вещества на рабочем месте, находясь в состоянии опьянения;

в) нанесение материального ущерба работодателю в результате виновных действий (бездействия);

г) в результате виновных действий (бездействия), нарушив правила охраны труда, нанесение вреда здоровью товарищей по работе или их гибель по этой причине;

д) преднамеренное распространение производственной, коммерческой или государственной тайны, либо невыполнение обязательств по сохранению этой тайны;

е) нанесение серьезного ущерба законным интересам работодателя, предприятия или собственника в результате допущенных во время трудовой деятельности грубых ошибок, правонарушений;

ж) не сделав вывод из дисциплинарного взыскания, данного работодателем прежде за нарушение трудовой функции, повторное нарушение трудовой функции в течение шести месяцев;

з) допущение непосредственно на рабочем месте в течение рабочего времени административных проступков или общественно-опасных деяний уголовного состава.

Статья 73. Порядок расторжения срочного трудового договора

1. Срочный трудовой договор прекращается по истечении его срока. Если не менее чем за неделю до истечения срока срочного трудового договора ни одна из сторон не уведомит другую сторону в письменной форме (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) о прекращении договора в связи с истечением срока, этот трудовой договор продлевается на срок, указанный в трудовом договоре, или, в случаях, установленных частью 5 статьи 45 настоящего Кодекса, он считается бессрочным.

2. В случаях истечения срока срочного трудового договора в период отсутствия работника на месте работы по уважительной причине (болезни, нахождении в командировке, отпуске, а также в случаях сохранения рабочего места и средней заработной

платы, предусмотренных в статье 179 настоящего Кодекса), этот договор может быть прекращен в случае, если он уведомлен в порядке, предусмотренном частью 1 настоящей статьи, работодателем в день выхода работника на работу.

Статья 74. Основания расторжения трудового договора в случаях, не зависящих от воли сторон

1. Независимо от воли и желания сторон трудовой договор расторгается в следующих случаях:

- а) призыв работника на военную или альтернативную службу;
- б) при наличии вступившей в законную силу резолюции (постановления) суда о восстановлении на работе (должности) работника, ранее работавшего на соответствующей работе (должности);
- в) при невозможности выполнения работником трудовой функций в связи с полной нетрудоспособностью без перерыва более шести месяцев, если законодательством не установлен более длительный срок;
- г) при вступлении в законную силу приговора суда об осуждении работника к наказанию в виде лишения права управления транспортным средством, лишения права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью, лишения свободы на определенный срок или пожизненного лишения свободы;
- д) при подтверждении вступившим в законную силу постановлением суда недееспособности работника;
- е) смерть, объявление пропавшим без вести или умершим по решению суда, вступившему в законную силу работника;
- ж) если работник, ранее работавший на данном предприятии, использует свое право на возвращение на свое рабочее место (должность) после увольнения в запас со срочной действительной военной службы;
- и) при выявлении факта заключения трудового договора для занятия педагогической деятельностью с лицом, которому законом запрещено заниматься такой деятельностью.

1-1. Основаниями для признания аннулированным трудового договора, заключенного работодателем, являющимся физическим лицом, по обращению работника в орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, являются следующие обстоятельства:

1-1.1. смерть работодателя, являющегося физическим лицом, признание его пропавшим без вести или умершим на основании вступившего в законную силу решения суда;

1-1.2. избрание судом меры пресечения в виде заключения под стражу в отношении работодателя, являющегося физическим лицом, либо лишение его свободы по вступившему в законную силу решению суда;

1-1.3. признание работодателя, являющегося физическим лицом, недееспособным или ограниченно дееспособным на основании вступившего в законную силу решения суда;

1-1.4. объявление работодателя, являющегося физическим лицом, в розыск в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Азербайджанской Республики и Уголовным процессуальным кодексом Азербайджанской Республики;

1-1.5. применение в отношении работодателя, являющегося иностранцем и не имеющего гражданства, выдворения за пределы Азербайджанской Республики в административном порядке в соответствии с Кодексом Азербайджанской Республики об административных проступках.

1-2. Признание трудового договора аннулированным в соответствии с частью 1-1 статьи 74 настоящего Кодекса не освобождает участников трудовых отношений, а также наследников (в пределах доли в наследстве) умершего работодателя, являющегося физическим лицом, от обязательств, установленных трудовым законодательством.

2. Если незаконно или необоснованно уволенный с работы работник обращается с исковым заявлением в суд о восстановлении на работе и суд удовлетворяет иск путем вынесения резолюции (постановления) о восстановлении на работе, то он должен быть восстановлен на прежнюю должность или с его согласия на другую должность (работу) путем незамедлительного исполнения работодателем резолюции (постановления) суда. При этом заключенный с работником, взятым на должность восстанавливаемого работника, трудовой договор может быть расторгнут путем проведения соответствующего разбирательства, предусмотренного в части первой статьи 71 настоящего Кодекса.

Примечание: полная нетрудоспособность определяется заключением соответствующего органа (структуры), установленного исполнительной властью. Под полной нетрудоспособностью следует понимать нетрудоспособность в течение не менее одного года с определением работнику решением соответствующего органа (структуры), установленного исполнительной властью инвалидности в соответствии с процентом нарушения функций его организма. Временная нетрудоспособность на срок менее 6 месяцев не может быть основанием для расторжения трудового договора. Работникам, временно нетрудоспособным, пособие за первые 14 дней в порядке и размере, устанавливаемых соответствующим органом (структурой), установленного исполнительной властью, выплачивается за счет работодателя, а за оставшиеся дни за счет взносов по обязательному государственному социальному страхованию с сохранением за ними места работы и должности. Для работников же, частично нетрудоспособных на срок не более одного года, учитывается заключение соответствующего органа (структуры), установленного исполнительной властью.

Статья 75. Регулирование расторжения трудового договора в предусмотренных в нем случаях

1. Стороны при заключении трудового договора могут предусматривать в нем дополнительные случаи, отличные от случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. В трудовом договоре по взаимному согласию сторон могут быть предусмотрены следующие дополнительные случаи его расторжения:

- а) взаимное согласие сторон;
- б) по соответствующему заключению медицинского учреждения об опасности для здоровья работника работы на соответствующей должности (профессии) по состоянию здоровья;
- в) в случае высокой вероятности получить профессиональное заболевание во время исполнения в определенный срок трудовой функции на соответствующем рабочем месте;
- г) при взятии работодателем на себя вынужденных обязательств в письменной форме (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) с условием обязательного заключения с работником нового трудового договора в связи с уменьшением объема работ или оказываемых услуг по истечении определенного срока;
- д) другие условия, определенные сторонами, с соблюдением требований настоящей статьи.

3. Стороны с целью обеспечения более полного регулирования в будущем трудовых отношений должны включать в трудовой договор те случаи, которые соответствуют условиям труда работника и предусмотрены во второй части настоящей статьи.

4. Случаи, которые предусмотрены сторонами для расторжения трудового договора, не должны противоречить принципам обеспечения прав работника и работодателя, определенным третьей частью статьи 2 настоящего Кодекса.

5. Стороны при расторжении трудового договора не могут определять условия, направленные на унижение их чести и достоинства, на ограничение их прав, предусмотренных в настоящем Кодексе.

Статья 76. Условия, ограничивающие расторжение трудового договора

1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем только по одному из оснований, предусмотренных в статьях 68, 69, 70, 73, 74 и 75.

2. Трудовой договор не может быть расторгнут одновременно по двум и более основаниям, а также по основанию, не предусмотренному законодательством, и без соблюдения порядка расторжения трудового договора, определенного настоящим Кодексом.

Одиннадцатая глава. Гарантии работникам при расторжении трудового договора

Статья 77. Гарантии работникам при расторжении трудового договора

1. При уменьшении численности работников или сокращении штатов, до прекращения работодателем трудового договора по пункту «б» статьи 70 настоящего Кодекса работник должен быть официально уведомлен работодателем в течение нижеследующих сроков в зависимости от трудового стажа, установленного в соответствии с трудовым договором (трудовыми договорами), заключенным с этим работодателем:

при наличии трудового стажа до одного года - не менее чем за две календарные недели;

при наличии трудового стажа от одного года до пяти лет - не менее чем за четыре календарные недели;

при наличии трудового стажа от пяти до десяти лет - не менее чем за шесть календарных недель;

при наличии трудового стажа свыше десяти лет - не менее чем за девять календарных недель.

2. В течение уведомительного срока в целях создания условий для поиска работы работник не менее одного рабочего дня в неделю должен быть освобожден от исполнения трудовой функции с сохранением заработной платы.

3. При расторжении трудового договора по пунктам «а» и «б» статьи 70, работодатель выплачивает работнику выходное пособие в нижеследующем размере в зависимости от трудового стажа, установленного в соответствии с трудовым договором (трудовыми договорами), заключенным с этим работодателем:

при наличии трудового стажа до одного года - в размере среднего месячного заработка;

при наличии трудового стажа от одного года до пяти лет - не менее 1.4-кратного размера среднего месячного заработка;

при наличии трудового стажа от пяти до десяти лет - не менее 1.7-кратного размера среднего месячного заработка;

при наличии трудового стажа свыше десяти лет - не менее двукратного размера среднего месячного заработка.

4. Работодатель с согласия работника может расторгнуть трудовой договор с соответствующим основанием, выплатив единовременно зарплату в размере не менее 0,5-кратного размера среднего месячного заработка вместо уведомительного срока не менее двух календарных недель, 0,9-кратного размера среднего месячного заработка вместо уведомительного срока не менее четырех календарных недель, 1,4-кратного размера среднего месячного заработка вместо уведомительного срока не менее шести календарных недель, 2-кратного размера среднего месячного заработка вместо уведомительного срока не менее девяти календарных недель и не менее среднего месячного заработка вместо уведомительного срока, установленного второй частью статьи 56 настоящего Кодекса. В этом случае выплата, выдаваемая работникам с расторгнутым в течение уведомительного срока трудовым договором вместо уведомительного срока, предусмотренного первым предложением настоящей части, уменьшается соразмерно истекшей части уведомительного срока.

5. Исключена.

6. В коллективных договорах, трудовом договоре может предусматриваться более высокие суммы выплат, чем указано в третьей, четвертой частях настоящей статьи.

7. При расторжении трудового договора по пункту «в» второй части статьи 68 и пунктам «а» и «в» первой части статьи 74 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику пособие в размере не менее двукратной среднемесячной заработной платы. При расторжении же трудового договора в связи со смертью работника - наследникам умершего выплачивается пособие в размере не менее трехкратной среднемесячной заработной платы. При прекращении трудового договора согласно пункту «г» части второй статьи 68 настоящего Кодекса работодатель выплачивает работнику компенсацию как минимум в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.

8. Работодатели за счет собственных средств привлекают освобожденных от работы в связи с сокращением рабочих мест работников, считающихся потерявшими родителей и лишенными родительской опеки детьми, установленными Законом Азербайджанской Республики «О социальной защите детей, потерявших родителей и лишенных родительской опеки», а также входящими в их число лицами, к необходимой новой профессиональной подготовке для дальнейшего трудоустройства их в данном или другом учреждении.

9. Рабочее место и должность работника на предприятии сохраняются в течение срока срочной действительной военной службы вне зависимости от вида собственности и организационно-правовой формы, за исключением ликвидации предприятия в установленном законодательством порядке. Лица, работавшие на соответствующем предприятии до призыва на срочную действительную военную службу, вправе вернуться на прежнюю или равную должность (профессию) на данном предприятии до истечения не более 60 дней с момента увольнения с военной службы.

Статья 78. Лица, имеющие преимущества для сохранения на работе при сокращении работников

1. При уменьшении в соответствующих случаях численности работников или осуществлении сокращения штатов на работе сохраняются работники, имеющие более высокую квалификацию (профессию) и профессиональный уровень, которые требуются

для исполнения трудовой функции по определенным должностям. Профессиональный уровень работника определяет работодатель. При определении работодателем профессионального уровня работника учитывается повышение им уровня своей профессиональной подготовки, освоение им новой специальности и повышение своей квалификации.

2. Работодатель предоставляет преимущество для сохранения на работе следующим лицам при одинаковой квалификации (профессии) или профессиональном уровне:

- * членам семей шехидов;
- * участникам войны;
- * женам (мужьям) солдат и офицеров;
- * лицам, имеющим на иждивении двух и более детей, не достигших 16 лет;
- * лицам с инвалидностью в результате производственной аварии или профессионального заболевания на данном предприятии;
- * лицам, имеющим статус вынужденного переселенца, приравненного к ним лица и беженца;
- * другим лицам, предусмотренным в коллективном договоре или трудовом договоре.

Статья 79. Работники и случаи запрещения расторжения трудового договора

1. Запрещается расторжение трудового договора работодателем по основаниям, определенным статьей 70 настоящего Кодекса:

- * с беременными женщинами, а также женщинами, имеющими ребенка до 3 лет, мужчин, самостоятельно воспитывающих ребенка до трех лет;
- * с работниками, единственное место заработка которых находится на этом предприятии, в одиночку воспитывающими ребенка, не достигшего школьного возраста;
- * с работниками, временно нетрудоспособными;
- * по причине болезни работника сахарным диабетом или рассеянным склерозом;
- * по мотивам членства в профсоюзной организации или в любой другой политической партии;
- * работников, на иждивении которых находится член семьи, являющийся лицом с установленной до 18-летнего возраста инвалидностью или с установленной инвалидностью из-за 81-100-процентного нарушения функций организма;
- * во время нахождения работников в отпуске, командировке, а также в течение срока участия в коллективных переговорах.

2. Положения, предусмотренные в первой части настоящей статьи, не распространяются на случаи расторжения, предусмотренные пунктом «а» статьи 70 и статьей 73.

3. За исключением случаев ликвидации предприятия, вне зависимости от срока, расторжение работодателем трудового договора, заключенного с лицами с инвалидностью, проходящими лечение в реабилитационном учреждении и иных реабилитационных субъектах, а также с работником, указанным в статье 24.1 Закона Азербайджанской Республики «О правах лиц с инвалидностью», не допускается.

Статья 80. Соглашения при прекращении трудового договора работодателем

1. Трудовой договор с работником, являющимся членом профсоюза, расторгается работодателем по указанным в пунктах б) и г) статьи 70 настоящего Кодекса основаниям

при получении предварительного согласия действующей на предприятии организации профсоюза.

2. Работодатель, желающий расторгнуть трудовой договор с работником, являющимся членом профсоюза, в связи с каким-либо из обстоятельств, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, обращается в организацию профсоюза с обоснованным представлением. К представлению прилагаются соответствующие обосновывающие документы. Организация профсоюза обязана представить работодателю свое обоснованное письменное решение в течение десяти дней со дня поступления указанного представления.

3. Во всех остальных случаях, за исключением случаев, предусмотренных в первой части настоящей статьи, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя не требуется получения предварительного согласия профсоюзной организации.

Двенадцатая глава. Порядок оформления заключения, изменения условий и расторжения трудовых договоров

Статья 81. Оформление заключения трудовых договоров

1. В целях регулирования делопроизводства в необходимых случаях после вступления в силу заключенного трудового договора по усмотрению работодателя он может быть оформлен его приказом (распоряжением, постановлением).

2. Без заключения трудового договора в письменной форме в порядке, определенном настоящим Кодексом, запрещается оформление трудовых отношений приказом (распоряжением, постановлением) работодателя.

Статья 82. Оформление перевода на другую работу и других подобных случаев

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, изменение трудовой функции, условий труда, а также заключение трудового договора в порядке совместительства может быть оформлено приказом (распоряжением, постановлением) работодателя соответствующего содержания. При этом обязательно должны быть соблюдены правила заключения трудового договора и внесения в него изменений.

Статья 83. Порядок оформления расторжения трудового договора

1. Прекращение трудового договора по основаниям и правилам, предусмотренным статьями 68, 69, 70, 73, 74 и 75 настоящего Кодекса, должно быть оформлено мотивированным приказом (распоряжением, решением) работодателя.

2. При прекращении трудового договора, заключенного в форме электронного документа, приказ (распоряжение, решение) работодателя об этом подписывается усиленной электронной подписью в электронной информационной системе и размещается в электронном кабинете работника, созданном в информационной системе.

3. В случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, соответствующий приказ (распоряжение, решение) должен быть подписан работодателем и заверен печатью предприятия. Копия приказа должна быть вручена работнику в последний рабочий день вместе с трудовой книжкой работника.

4. Работнику, с которым трудовой договор прекращен, последний расчет (денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск, заработная плата, подлежащая выплате работнику, и другие выплаты) должен быть произведен в последний рабочий день.

Статья 84. Содержание приказа о прекращении трудового договора

1. В содержании приказа (распоряжения, постановления) работодателя о прекращении трудового договора указываются следующие сведения:

- * если работодатель является государственным органом (структурой), юридическим лицом либо филиалом, представительством иностранного юридического лица, - наименование, должность, фамилия, имя и отчество адрес фактической деятельности должностного лица, осуществляющего функцию работодателя, и фамилия и имя, адрес фактической деятельности, номер, дата приказа (распоряжения, решения), если работодатель является физическим лицом;

- * фамилия, имя и отчество работника;

- * название должности (профессии) работника по трудовому договору;

- * основание прекращения трудового договора;

- * порядок прекращения трудового договора по основанию соответствующей статьи, части и пункта настоящего Кодекса;

- * день, месяц и год прекращения трудового договора;

- * официальные документы, считающиеся основанием для дачи приказа (распоряжения, постановления) о прекращении трудового договора.

2. Приказ (распоряжение, постановление), где не указано какое-либо или несколько сведений, предусмотренных в первой части настоящей статьи, может быть признан недействительным судом, решающим трудовой спор.

3. Приказ (распоряжение, постановление) о прекращении трудового договора может быть составлен только в простой форме с данными, указанными в первой части настоящей статьи, а также в форме, соответствующей нормативно-правовым актам - в форме, состоящей из описательной (вводной) части и части решения с указанием этих данных.

Статья 85. Порядок учета оформления трудовых договоров

1. В случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, работодатель посредством специальной книги (журнала) или компьютера по специальной программе должен вести учет заключенных трудовых договоров, внесенных в них изменений, приказов (распоряжений, постановлений) в связи с этими договорами. Если учет не ведется с помощью компьютера, то книга учета должна быть пронумерована, прошита и на последней странице книги узел закрепляется печатью предприятия.

1-1. Ведение учета трудовых договоров, заключенных в форме электронных документов, внесенных в них изменений, приказов (распоряжений, решений), изданных в связи с этими договорами, а также иных приказов (распоряжений, решений) обеспечивается посредством электронной информационной системы.

2. В случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, работодатель должен хранить учетную книгу как документ специального учета, и запись в эту книгу должна вноситься аккуратно. Не допускается зачеркивать, стирать, рвать страницы, заменять листы в книге.

3. При осуществлении учета документов, указанных в частях 1 и 2 настоящей статьи, посредством компьютерных программ или ручным способом работодатель должен обеспечить охрану документов учета.

Статья 86. Обеспечение сохранности трудовых договоров и приказов

1. В случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, работодатель обязан в течение пяти лет хранить заключенные трудовые договоры, внесенные в них изменения, изданные приказы (распоряжения, постановления), не допускается их ликвидация, потеря, порча.

2. При ликвидации предприятия хранящиеся в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, у работодателя трудовые договоры сдаются в соответствующий государственный архив в определенном порядке. При реорганизации предприятия или изменении собственника эти договоры сдаются новому собственнику.

3. Должна быть обеспечена сохранность оригинала в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, приказа (распоряжения, постановления) о прекращении трудового договора в порядке и в сроки, определенные в первой части настоящей статьи об охране работодателем трудового договора.

4. Архивирование сведений о трудовых договорах, заключенных в форме электронных документов, обеспечивается через электронную информационную систему.

Статья 87. Сведения о трудовой деятельности работников

1. За исключением случая, предусмотренного частью 2 настоящей статьи, сведения о трудовой деятельности работника фиксируются в электронной информационной системе.

2. В случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, сведения о трудовой деятельности работника фиксируются в трудовой книжке. Работодатель должен делать соответствующие записи в трудовой книжке всех работников, работающих более 5 (пяти) дней, об их приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, прекращении трудового договора. В сведениях о трудовой деятельности работника указываются записи о его трудовом стаже — число, месяц, год поступления на работу, профессия (должность), основания, число, месяц и год увольнения с работы.

3. Форма трудовой книжки работника и правила ее заполнения утверждаются органом (структурой), определяемым соответствующим органом исполнительной власти.

4. Регистрация сведений, связанных с трудовой деятельностью работавшего в зарубежной стране гражданина Азербайджанской Республики в зарубежной стране в электронной информационной системе, а также в трудовой книжке в случаях, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, осуществляется органом (структурой), определяемым соответствующим органом исполнительной власти, на основании трудового договора, заключенного с иностранным работодателем, и документа, подтверждающего осуществление обязательного государственного страхования.

Статья 88. Условия выдачи работнику справок, характеристики и направления их в другие места

1. Работодатель обязан на основании обращения работника выдать ему справку о должности (профессии), заработке за соответствующий период, архивные сведения, копии утвержденных личных документов, а также характеристику, в том числе направить через электронную информационную систему в электронный кабинет работника, созданный в информационной системе, описывающую его профессиональный, деловой уровень и другие личные качества.

2. Работодатель может направить данные о личности работника или о его трудовой деятельности другому работодателю или соответствующему органу, а также в другое место только по их письменному запросу (на бумажном носителе или через электронную

информационную систему) и с согласия работника. Недопустимо направлять работодателем в другое место составленные на работника характеристику, рекомендацию, личные документы работника, их копии и другие документы без ознакомления его с содержанием. Без ознакомления допускается направление в другое место характеристики, рекомендации положительного содержания. В этом случае работодатель должен сообщить работнику о том, куда направлены эти документы.

Раздел IV. Рабочее время

Тринадцатая глава. Виды и правила регулирования рабочего времени

Статья 89. Полное рабочее время и его продолжительность

1. Полное рабочее время - время, установленное для выполнения работником трудовой функции в течение недельной и дневной продолжительности рабочих часов, предусмотренной настоящим Кодексом.
2. Продолжительность дневной нормы рабочего времени не может быть более 8 часов.
3. Продолжительность нормы рабочего времени в неделю, соответствующая норме дневного рабочего времени, не может быть более 40 часов.

Статья 90. Установление полного рабочего времени в неделю

1. Как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
2. В зависимости от характера производства, работы, услуг и условий труда работодатель или соответствующий орган исполнительной власти в пределах продолжительности полного рабочего времени в неделю может устанавливать шестидневную рабочую неделю.
3. При шестидневной 40-часовой норме в неделю продолжительность дневного рабочего времени не может быть более 7 часов, при норме 36 часов в неделю продолжительность дневного рабочего времени - не более 6 часов и при норме 24 часа в неделю продолжительность дневного рабочего времени не может быть более 4 часов.

Статья 91. Сокращенное рабочее время

1. Отдельным категориям работников с учетом их возраста, здоровья, условий труда, особенностей трудовой функции и других случаев настоящим Кодексом и соответствующими нормативно-правовыми актами, а также условиями трудового договора, коллективного договора может устанавливаться сокращенное рабочее время.
2. Продолжительность сокращенного рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет не должна превышать 24 часов, для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников - с установленной инвалидностью из-за 61-100-процентного нарушения функций организма, а также беременных женщин и женщин, имеющих ребенка до полутора лет, и родителей, в одиночку воспитывающих ребенка в возрасте до 3 лет, - 36 часов.

Статья 92. Продолжительность сокращенного рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда

1. Работникам, занятым на производствах, профессиях и должностях с условиями труда, где имеются физические, химические, биологические, а также вредные для здоровья

человека другие тяжелые производственные факторы, устанавливается сокращенное рабочее время, не превышающее 36 часов в неделю. Список этих производств, профессий и должностей утверждается соответствующим органом исполнительной власти.

2. Список работ с вредными условиями труда и продолжительность сокращенного рабочего времени для работников, выполняющих эти работы, устанавливаются в коллективных договорах, в случае, если эти договоры не заключены - после консультаций между работодателем и профсоюзной организацией - с учетом списка, указанного в первой части настоящей статьи.

Статья 93. Сокращенное рабочее время для работников, занятых на работах с особым характером

На рабочих местах (врачам, учителям, работающим на электротехнических установках, приборах и на других рабочих местах, предусмотренных законодательством) с условиями труда повышенной эмоциональности, волнения, умственного, физического и нервного напряжения, а также с другими факторами, отрицательно воздействующими на здоровье человека, устанавливается сокращенное рабочее время не более 36 часов в неделю. Список профессий, должностей по этим рабочим местам с указанием конкретной продолжительности рабочего времени утверждается соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 94. Неполное рабочее время

1. При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по взаимному соглашению работника с работодателем может быть установлено неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

2. Продолжительность неполного рабочего времени и время его действия в течение месяца, года устанавливается по соглашению сторон.

3. Работникам, здоровье и физиологическое состояние (беременность, инвалидность, а также хроническая болезнь ребенка и другого члена семьи по соответствующему медицинскому заключению) которых требуют выполнения трудовой функции в неполное рабочее время, а также женщинам, имеющим ребенка до 14 лет, или ребенка с установленной до 18-летнего возраста инвалидностью, по их заявлениям работодатель должен установить неполное рабочее время (рабочий день или рабочую неделю).

4. Оплата труда в неполное рабочее время устанавливается или пропорционально затраченному времени на исполнение трудовой функции, или по взаимному соглашению сторон.

5. Недопустимо ограничение в любой форме трудовых прав, определенных настоящим Кодексом или трудовым договором, работников, выполняющих трудовую функцию в неполное рабочее время.

Четырнадцатая глава. Режим рабочего времени и порядок регулирования работы в сверхурочное время

Статья 95. Режим рабочего времени

1. Правила режима рабочего времени - ежедневная продолжительность рабочего времени, его начало и окончание, время и продолжительность перерывов в работе, число смен в сутки, графики сменности и их составление, перевод с одной смены на другую, суммированный учет рабочего времени, правила замены отработанных рабочих дней

выходными днями (предоставление отгулов), а также число еженедельных рабочих дней определяются правилами внутреннего распорядка предприятия или трудовым договором, коллективным договором.

2. Режим рабочего времени и правила его определения утверждаются приказом (распоряжением, постановлением) работодателя с соблюдением продолжительности рабочего времени, установленной настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами. Работники должны быть обязательно ознакомлены с этими правилами. Основные разделы этих правил, регулирующих режим работы, должны быть вывешены на видном месте в увеличенном виде.

3. На промышленных, транспортных, строительных, торговых и других предприятиях обслуживания с общей численностью работников до 50 человек работодатель может определять правила режима рабочего времени, отличные от правил, предусмотренных этой статьей, при условии неограничения трудовых, социальных и экономических прав работников, определенных настоящим Кодексом.

Статья 96. Суммированный учет рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени может применяться при условии непревышения в учетный период продолжительности рабочего времени числа рабочих часов, определенного законодательством. При этом учетный период не может быть более одного года, а продолжительность дневной работы (смены) - более 12 часов.

2. Порядок применения суммированного учета рабочего времени регулируется коллективным договором, правилами установления режима рабочего времени на предприятии или трудовым договором.

3. До конца декабря каждого года соответствующий орган исполнительной власти определяет производственный календарь по нормальному рабочему времени и норму рабочего времени на очередной год.

Статья 97. Продолжительность выполняемой работы в ночное время

1. Период с 22 до 6 часов утра считается ночным временем.

2. В случае если по крайней мере половина ежедневного рабочего времени работников, работающих на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда, а также на работах особого характера, определенных соответствующим органом исполнительной власти, приходится на ночное время, приходящаяся на ночное время часть рабочего времени сокращается на один час.

Статья 98. Работники, которых запрещается привлекать к работам, выполняемым в ночное время

1. Не допускается привлечение к работам, выполняемым в ночное время, работников в возрасте до 18 лет.

2. Работники с инвалидностью могут быть привлечены к работе, выполняемой в ночное время, только с их письменного согласия и с учетом заключения соответствующего органа (структуры), установленного исполнительной властью.

3. Беременные, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также ребенка с установленной инвалидностью в возрасте до 18 лет (с учетом статьи 242 настоящего Кодекса), мужчины, единолично воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, могут

быть привлечены к работам, выполняемым в ночное время, только с их письменного согласия.

Статья 99. Сверхурочная работа

1. Сверхурочной работой считается выполнение трудовой функции по приказу (распоряжению, постановлению) работодателя и с согласия работника в период сверх продолжительности рабочего дня.

2. Допускается привлечение работника к сверхурочным работам в целях предотвращения стихийных бедствий, производственных аварий и других чрезвычайных ситуаций, устранения их последствий, а также обеспечения режима военного положения, предотвращения потерь скоропортящихся товаров с соблюдением правил, определенных настоящим Кодексом.

3. Не допускается привлечение к сверхурочным работам работников, занятых в особо тяжелых и вредных отраслях, и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. Продолжительность сверхурочной работы в течение всего рабочего дня (смены) в отраслях с тяжелыми и вредными условиями труда не может быть более 2-х часов.

5. Для работников, привлеченных к выполнению сверхурочных работ, работодатель должен создать производственные и социально-бытовые условия, соответствующие нормам, предусмотренным в разделе «Охрана труда» настоящего Кодекса, обеспечить безопасность труда.

Статья 100. Предельное количество сверхурочных работ

Каждый работник не может быть привлечен к сверхурочным работам подряд в течение двух рабочих дней более четырех часов, а на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда - более двух часов.

Статья 101. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы

1. Сверхурочные работы допускаются в следующих исключительных случаях:

а) при производстве важнейших работ, необходимых для обеспечения обороны государства, а также для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии или ликвидации их последствий;

б) при обеспечении производства необходимых работ по водо-, газо- и электроснабжению, отоплению, канализации, связи и в других коммунальных предприятиях - для устранения последствий случайных или неожиданных обстоятельств, ставших причиной нарушения их правильного функционирования;

в) при необходимости завершить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть завершена до конца рабочего дня и может повлечь за собой неотвратимую порчу, выход из строя оборудования, товаров;

г) при необходимости выполнения работ, связанных с ремонтом, восстановлением вышедших из строя механизмов, установок, ставших причиной приостановки работы большинства работников;

д) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

2. Работодатель обязан принять все необходимые меры для замены отсутствующего на работе работника другим работником, а также для своевременной ликвидации причин,

вызвавших привлечение к сверхурочным работам в исключительных случаях, предусмотренных в настоящей статье.

Статья 102. Учет рабочего времени

1. Работодатель обязан вести точный, правильный учет фактического рабочего времени каждого работника и отработанных им сверхурочных часов.

2. Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются работодателем.

Раздел V. Время отдыха и права работников на отпуск

Пятнадцатая глава. Время отдыха

Статья 103. Перерыв для отдыха и питания

1. В течение рабочего дня (смены) работникам должен предоставляться перерыв для отдыха и питания.

2. Время предоставления и продолжительность перерыва определяется правилами внутреннего распорядка предприятия, графиком сменности или трудовым договором, коллективным договором.

3. При невозможности по характеру условий труда установить время и продолжительность перерыва с остановкой работы работодатель должен создать работнику условия для питания.

4. Время ежедневного отдыха работника между одним и очередным рабочими днями должно быть не менее 12 часов. Продолжительность времени отдыха при сменном режиме рабочего времени регулируется соответствующими графиками сменности. За исключением случаев, установленных частью 2-1 статьи 7 настоящего Кодекса, графики смен вносятся в электронную информационную систему.

5. Продолжительность перерывов на отдых и обед не включается в рабочее время. Перерывы на отдых и обед работник может использовать по своему усмотрению.

Статья 104. Выходные дни

1. Каждому работнику должны быть созданы условия для использования еженедельного непрерывного отдыха. При пятидневной рабочей неделе число еженедельных дней отдыха должно быть два дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.

2. При суммированном учете рабочего времени дни отдыха предоставляются в соответствии с графиком сменности, согласованным с профсоюзной организацией. На рабочих местах, где нет профсоюзной организации, этот порядок регулируется трудовым договором.

3. После каждой бесплатной (безвозмездной) сдачи крови или ее компонентов донорам предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ними среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое удобное время в течение года.

Статья 105. Праздничные дни

1. К праздникам Азербайджанской Республики относятся:

- Новогодний праздник (1 и 2 января);
- Женский день (8 марта);

- День победы над фашизмом (9 мая);
- День Независимости (28 мая);
- День национального спасения азербайджанского народа (15 июня);
- День Вооруженных сил Азербайджанской Республики (26 июня);
- День восстановления независимости (18 октября);
- День Победы (8 ноября);
- День Государственного флага Азербайджанской Республики (9 ноября);
- День Конституции (12 ноября);
- День национального возрождения (17 ноября);
- День солидарности азербайджанцев мира (31 декабря);
- Праздник Новруз-пять дней;
- Праздник Гурбан-два дня;
- Праздник Рамазан-два дня.

2. Новогодний праздник, Женский день, День победы над фашизмом, День Независимости, День национального спасения азербайджанского народа, День Вооруженных сил Азербайджанской Республики, День Победы, День Государственного флага Азербайджанской Республики, День солидарности азербайджанцев мира, дни праздника Новруз, праздника Гурбан и праздника Рамазан считаются нерабочими днями.

3. Привлечение работников к работе в праздничные дни, считающиеся нерабочими, может допускаться лишь в исключительных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. Дни проведения праздника Новруз, праздника Гурбан и праздника Рамазан на очередной год определяются и объявляются населению соответствующим органом исполнительной власти до конца декабря.

5. При совпадении выходных дней с праздничными днями, считающимися нерабочими, данный выходной день переносится на следующий непосредственно после праздничного дня рабочий день.

6. При совпадении праздников Гурбан и Рамазан с другим праздничным днем, считающимся нерабочим, очередной рабочий день считается выходным.

7. В случае, когда праздничные и выходные дни следуют один до или после другого, в целях обеспечения последовательности рабочих и выходных дней решением соответствующего органа исполнительной власти данные рабочие или выходные дни могут быть перенесены.

Статья 105-1. День голосования

День голосования при выборах депутатов Милли Меджлиса Азербайджанской Республики, Президента Азербайджанской Республики, членов муниципалитетов в Азербайджанской Республике, а также при референдуме на территории проведения выборов (референдума) считается нерабочим днем. День голосования устанавливается в соответствии с законодательством.

Статья 106. День всенародной скорби

20 января каждого года - День памяти шехидов, погибших во имя независимости и территориальной целостности Азербайджана, - День всенародной скорби. Этот день считается нерабочим днем.

Статья 106-1. День памяти в Азербайджанской Республике

27 сентября каждого года - день поминовения шехидов, погибших за освобождение находящихся под оккупацией земель Азербайджанской Республики - День памяти в Азербайджанской Республике.

Статья 107. Недопустимость привлечения работников к работе в выходные дни, день голосования, считающиеся нерабочими праздничные дни и в День всенародной скорби

За исключением особых случаев, предусмотренных в пунктах «а» и «б» статьи 101 настоящего Кодекса, а также работы на непрерывных производствах, предприятиях торговли, общественного питания, связи, транспорта и других предприятиях обслуживания, не допускается привлечение работников к работе в выходные дни, день голосования, считающиеся нерабочими праздничные дни и в День всенародной скорби.

Статья 108. Продолжительность рабочего дня в дни перед выходными днями, днем голосования, считающимися нерабочими праздничными днями и Днем всенародной скорби

1. За исключением случаев, предусмотренных статьями 91, 92 и 93 настоящего Кодекса, на остальных рабочих местах продолжительность рабочего дня перед днем голосования, считающимися нерабочими праздничными днями, указанными в статье 105 настоящего Кодекса, и Днем всенародной скорби сокращается на один час, вне зависимости от количества рабочих дней в неделю.

2. На предприятиях, работающих по шестидневной неделе, продолжительность рабочего дня непосредственно перед праздничным днем не может быть более 6 часов.

Статья 109. Оплата труда работников, привлеченных к работе в выходные дни, день голосования, считающиеся нерабочими праздничные дни и День всенародной скорби

Труд работников, привлекаемых к работе в выходные дни, день голосования, считающиеся нерабочими праздничные дни и День всенародной скорби в допускаемых статьей 107 настоящего Кодекса исключительных случаях, оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 164.

Шестнадцатая глава. Право на отпуск и его обеспечение

Статья 110. Право работников на отпуск

1. Независимо от должности (профессии), условий труда и срока трудового договора работники имеют право использовать отпуска, определенные настоящим Кодексом.

2. Право на использование отпусков, определенных настоящим Кодексом, имеют также работники, работающие по совместительству на дополнительном рабочем месте.

3. Право работников на отпуск и порядок его использования, определенные настоящим Кодексом, не могут быть ограничены.

Статья 111. Правовые гарантии работникам при использовании отпуска

1. В период нахождения в отпуске за работником сохраняются место работы, должность (профессия) и средняя заработная плата в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя и привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Этот срок включается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

2. В трудовом договоре, а также в коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные гарантии для работников, находящихся в отпуске.

Статья 112. Виды отпусков

1. Право работников на отпуск обеспечивается следующими видами отпусков:

- а) трудовой отпуск, состоящий из основного и дополнительного отпусков;
- б) социальный отпуск;
- в) учебный и творческий отпусков, предусмотренные для продолжения учебы и занятий научной деятельностью;
- г) неоплачиваемый отпуск.

2. В трудовом договоре, а также коллективных договорах могут предусматриваться другие виды отпусков.

Статья 113. Трудовой отпуск и рабочий год, за который он предоставляется

1. Трудовой отпуск - это время отдыха работника с отрывом от производства, используемое им по своему усмотрению для нормального отдыха, восстановления трудоспособности, охраны и укрепления здоровья, продолжительность которого не менее установленного настоящим Кодексом. Продолжительность трудового отпуска исчисляется в календарных днях.

2. Трудовой отпуск состоит из годового основного отпуска, предоставляемого работнику, выполняющему трудовую функцию по соответствующей профессии (должности), и дополнительного отпуска, предоставляемого за характер производства, труда и трудовой стаж, а также женщинам с детьми, который может предоставляться как вместе, так и в отдельности.

3. Трудовой отпуск предоставляется ежегодно за соответствующий рабочий год. Рабочий год начинается со дня приема работника на работу и завершается в тот же день очередного года. Если в период обращения работника для выхода в трудовой отпуск его рабочий год не начался, трудовой отпуск может быть предоставлен ему только после начала рабочего года. За один рабочий год может предоставляться только один трудовой отпуск. Если у работника в течение календарного года есть право на отпуск за 2 рабочих года, то он может вместе или в отдельности использовать в этом календарном году отпуск за два рабочих года.

Семнадцатая глава. Продолжительность трудовых отпусков

Статья 114. Основной отпуск и его продолжительность

1. Основной отпуск - это отпуск по профессии (должности) работника, указанной в трудовом договоре, с минимальной продолжительностью, предусмотренной во второй и третьей частях настоящей статьи.

2. Работникам должен предоставляться оплачиваемый основной отпуск не менее 21 календарного дня.

3. Нижеследующим работникам оплачиваемый основной отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней:

- а) работникам, занятым в производстве сельскохозяйственных продуктов;
- б) государственным служащим, проходящим службу на ответственных должностях (ответственность должности определяется работодателем с учетом особенностей работы), руководящим работникам и специалистам предприятия;

в) за исключением специальных образовательных заведений, руководящим работникам и административно-учебному персоналу образовательного учреждения, не ведущих педагогической работы, а также руководителям дошкольных детских учреждений;

г) методистам, старшим мастерам, мастерам производственного обучения, инструкторам, библиотекарям, лаборантам, руководителям мастерских, няням, кастеляншам, художественным руководителям образовательных заведений;

д) научным работникам, не имеющим ученой степени;

е) врачам, среднему медицинскому персоналу и фармацевтам.

4. Работникам, занятым в условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю), трудовой отпуск предоставляется такой же продолжительности, как и трудовой отпуск работникам, занятым в условиях полного рабочего времени, в соответствии с выполняемой или занимаемой должностью.

5. Работникам, трудящимся на сезонных работах, основной отпуск предоставляется, как правило, в конце сезона на срок не менее двух календарных дней за каждый месяц работы.

6. Приходящиеся на период трудового отпуска праздничные дни, считающиеся нерабочими, не включаются в календарные дни отпуска и не оплачиваются.

Статья 115. Продолжительность дополнительного отпуска за условия труда и особенность трудовой функции

1. Работникам, занятым на подземных работах, во вредных и тяжелых условиях труда, а также при выполнении трудовой функции, связанной с повышенной эмоциональностью, волнением, умственной и физической напряженностью, предоставляются дополнительные отпуска за условия труда и особенность трудовой функции. Продолжительность дополнительного отпуска за условия труда и особенность трудовой функции не должна быть менее 6 календарных дней.

2. Список вредных и тяжелых производств, профессий и должностей, где за условия труда и характер трудовой функции предоставляется право на дополнительный отпуск, утверждается соответствующим органом исполнительной власти с указанием продолжительности дополнительных отпусков.

Статья 116. Сроки и порядок предоставления дополнительного отпуска за стаж работы

1. В зависимости от стажа работы работникам предоставляется дополнительный отпуск:

* при стаже работы от пяти до 10 лет - 2 календарных дня;

* при стаже работы от десяти до пятнадцати лет - 4 календарных дня;

* при стаже работы более 15 лет - 6 календарных дней.

2. Продолжительность дополнительного отпуска за стаж работы определяется за фактически отработанный период при заключении работником трудового договора с работодателем. В этот стаж работы включаются, кроме фактически отработанного работником времени по трудовому договору, только периоды временной нетрудоспособности, а также периоды сохранения рабочего места и средней заработной платы в случаях, предусмотренных в статье 179 настоящего Кодекса.

3. Дополнительные отпуска за стаж работы (в том числе за условия труда) не предоставляются работникам, указанным в статьях 118, 119, 120 и 121 настоящего Кодекса.

Статья 117. Дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей

1. Независимо от продолжительности основного и дополнительного отпусков женщинам, имеющим двух детей до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 2 календарных дня, трех и более детей этого возраста, а также ребенка с установленной до 18-летнего возраста инвалидностью - 5 календарных дней.

2. Отцы, воспитывающие детей в одиночку, а также лица, усыновившие детей, имеют право на дополнительный отпуск, предусмотренный в первой части настоящей статьи.

3. Право на дополнительный отпуск, определенный настоящей статьей, сохраняется в случае исполнения до конца соответствующего календарного года одному из детей 14 лет.

4. Дополнительные отпуска, определенные настоящей статьей, не предоставляются работникам, указанным в статьях 118, 119, 120 и 121 настоящего Кодекса.

Статья 118. Продолжительность трудовых отпусков работников, занятых педагогической и научной деятельностью

1. Нижеследующим работникам трудовой отпуск должен предоставляться продолжительностью 56 календарных дней:

а) руководящим работникам, воспитателям, инструкторам, кружковедам и музыкальным руководителям, концертмейстерам, аккомпаниаторам, хормейстерам и другим музыкальным работникам образовательных заведений, выполняющим не менее одной трети годовой нормы педагогической работы;

б) преподавателям всех специальностей и наименований (кроме преподавателей-тренеров);

в) магистрам, руководителям детских объединений, психологам-практикам, логопедам, сурдопедагогам;

г) воспитателям образовательных учреждений (кроме воспитателей общеобразовательных школ интернатного типа общего назначения, лицеев интернатного типа, гимназий интернатного типа, общеобразовательных школ интернатного типа с интегрированным обучением, специальных общеобразовательных школ, специальных общеобразовательных школ интернатного типа и санаторных общеобразовательных школ интернатного типа), инструкторам лингфонных кабинетов, руководителям кружков, военрукам, руководителям физвоспитания;

д) работникам органов социальной защиты и медицинских учреждений, непосредственно занимающимся педагогической деятельностью;

е) сотрудникам, руководителям и их заместителям по научной работе, ученым секретарям научных учреждений и организаций, а также научно-исследовательских подразделений высших образовательных учреждений, имеющих ученую степень доктора наук;

ж) научным работникам, самостоятельно ведущим по решению соответствующего научного совета научно-исследовательские работы.

2. Нижеследующим работникам трудовой отпуск должен предоставляться продолжительностью 42 календарных дня:

а) руководящим работникам, воспитателям, учителям-воспитателям, методистам, дефектологам, логопедам, музыкальным руководителям, психологам детских домов, детских дошкольных образовательных учреждений;

б) руководителям, методистам и инструкторам методических кабинетов и центров;

в) воспитателям общеобразовательных школ интернатного типа общего назначения, лицеев интернатного типа, гимназий интернатного типа, общеобразовательных школ интернатного типа с интегрированным обучением, специальных общеобразовательных

школ, специальных общеобразовательных школ интернатного типа и санаторных общеобразовательных школ интернатного типа;

г) руководителям кружков, массовым работникам детских внешкольных учреждений;

д) преподавателям-тренерам;

е) сотрудникам, руководителям и их заместителям по научной работе, ученым секретарям научных учреждений и организаций, а также научно-исследовательских подразделений высших образовательных учреждений, имеющих ученую степень доктора философии.

Статья 118-1. Дополнительный отпуск специалистов, работающих на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики

Специалистам, работающим на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики, с учетом статьи 21-1 настоящего Кодекса, предоставляется дополнительный отпуск на 5 календарных дней, независимо от срока основного и дополнительного отпусков.

Статья 119. Продолжительность отпусков работников, связанная с физиологическими качествами

1. Работникам в возрасте до 16 лет трудовой отпуск предоставляется продолжительностью не менее 42 календарных дней, а работникам от 16 до 18 лет - не менее 35 календарных дней.

2. Независимо от причины, сроков и процента функций организма работникам с инвалидностью работающим лицам с инвалидностью трудовой отпуск предоставляется не менее 42 календарных дней.

Статья 120. Продолжительность трудового отпуска работников, имеющих особые заслуги перед азербайджанским народом

Работникам, получившим увечье (ранение, травму, контузию) во имя свободы, суверенитета и территориальной целостности Азербайджанской Республики, Героям Отечественной войны Азербайджанской Республики, Национальным героям Азербайджана, Героям Советского Союза, военнослужащим, участвовавшим в боевых действиях в войне 1941-1945 годов, а также находившимся на военной службе, но не участвовавшим в боевых действиях, работникам, награжденным Орденом независимости, а также другими государственными наградами в связи с защитой суверенитета и территориальной целостности Азербайджанской Республики, отпуск предоставляется не менее 46 календарных дней.

Статья 121. Трудовые отпуска работников театрально-зрелищных и других аналогичных предприятий

Художественному и артистическому составу театрально-зрелищных предприятий, структур телевидения, радио и кинематографии трудовой отпуск предоставляется 42 календарных дня, а работникам, непосредственно обслуживающим сцену, 35 календарных дней.

Восемнадцатая глава. Творческие и учебные отпуска

Статья 122. Творческие отпуска и их продолжительность

1. Работникам, находящимся в трудовых отношениях с работодателем и наряду с этим продолжающим учебу для получения соответствующей ученой степени в докторантуре (адъюнктуре), для завершения диссертационной работы, а также авторам для написания учебников и учебных пособий могут предоставляться оплачиваемые творческие отпуска.

2. Для завершения диссертационной работы на получение ученой степени доктора философии предоставляется оплачиваемый творческий отпуск до двух месяцев, для завершения диссертационной работы на получение ученой степени доктора наук - до трех месяцев. Этим творческим отпуском работник может воспользоваться на основании справки, выданной ему в соответствии с решением соответствующего ученого совета.

3. Работникам, наряду с работой получающим образование в докторантуре (адъюнктуре) (в том числе для поступления в докторантуру (адъюнктуру)), предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в каждом учебном году.

4. Работникам, занятым написанием учебников и учебных пособий, по решению соответствующего органа исполнительной власти или же на основании справки может быть предоставлен оплачиваемый творческий отпуск до 3 месяцев.

5. Соответствующий ученый совет или соответствующий орган исполнительной власти должны определять продолжительность творческих отпусков, предварительно согласовав с работодателем вопросы их использования.

6. Выплачиваемая во время творческого отпуска заработная плата исчисляется из месячной заработной платы, установленной работнику по должности (профессии).

Статья 123. Оплачиваемые учебные отпуска

1. Работникам, наряду с работой получающим образование, предоставляются следующие оплачиваемые учебные отпуска:

а) для участия в соответствующих учебных сезонных сессиях, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов;

б) для сдачи государственных экзаменов;

в) для подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

2. Работнику в течение оплачиваемого учебного отпуска выплачивается средняя заработная плата, определяемая в порядке, предусмотренном в статье 177 настоящего Кодекса.

Статья 124. Продолжительность учебных отпусков

1. Исключен.

2. Исключен.

3. Работникам, обучающимся на заочных отделениях высших образовательных учреждений, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, в каждом учебном году предоставляется отпуск продолжительностью на первом и втором курсах 30 календарных дней, на остальных курсах - 40 календарных дней, а работникам, обучающимся на заочных отделениях средних специальных образовательных учреждений, - 20 календарных дней на первом и втором курсах, 30 календарных дней - на остальных курсах.

4. Работникам, обучающимся на заочных отделениях высших и средних специальных образовательных учреждений, на период государственных экзаменов предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5. В период подготовки и защиты дипломной работы работникам, обучающимся на заочных отделениях высших образовательных учреждений, предоставляется отпуск до 4-х календарных месяцев, а работникам, обучающимся на заочных отделениях средних специальных образовательных учреждений, - до 2-х календарных месяцев.

6. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях профессионального образования в учебном году предоставляется отпуск 30 календарных дней для подготовки и сдачи экзаменов.

7. Работникам, обучающимся в заочных группах общеобразовательных учреждений, в выпускных классах для сдачи экзаменов предоставляется отпуск продолжительностью 20 календарных дней.

8. Отпуска, предусмотренные в настоящей статье, могут быть использованы в периоды, определенные учебными программами, на основании справки, выданной учебным заведением.

Девятнадцатая глава. Социальные отпуска

Статья 125. Отпуска по беременности и родам

1. В период беременности и послеродовой период работающим женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 126 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 56 календарных дней). При тяжелых родах, при рождении двух и более детей послеродовой отпуск предоставляется продолжительностью 70 календарных дней.

2. Женщинам, работающим в сельскохозяйственном производстве, отпуска по беременности и родам предоставляются следующей продолжительностью:

а) при нормальных родах 140 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 70 календарных дней);

б) при тяжелых родах 156 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 86 календарных дней);

в) при рождении двух и более детей 180 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 110 календарных дней).

Статья 126. Право на отпуск женщинам, усыновившим детей

Женщины, усыновившие или воспитывающие без усыновления ребенка до двухмесячного возраста, пользуются правом на определенный социальный послеродовой отпуск продолжительностью 56 дней, а также на дополнительный отпуск, определенный статьей 117, и на частично оплачиваемый отпуск, предусмотренный в статье 127 настоящего Кодекса.

Статья 127. Право на частично оплачиваемый социальный отпуск и порядок его использования

1. Один из родителей, или другой член семьи, непосредственно ухаживающий за ребенком до достижения им возраста 3 лет, имеют право пользоваться частично оплачиваемым социальным отпуском по уходу за ребенком с выдачей пособия в размере, определенном законодательством.

2. Работник, ухаживающий за ребенком, на основании письменного заявления может использовать право на частично оплачиваемый социальный отпуск полностью или частями.

Двадцатая глава. Неоплачиваемые отпуска

Статья 128. Право использования неоплачиваемого отпуска

Работник имеет право пользоваться неоплачиваемым отпуском для безотлагательного решения семейных, бытовых и других социальных вопросов, связанных с выполнением родственных обязанностей, для получения образования, занятия творческой научной работой, а также при необходимости отлучаться от работы по возрастным, физиологическим качествам.

Статья 129. Виды неоплачиваемых отпусков

1. Неоплачиваемые отпуска предоставляются по желанию работников или по взаимному согласию сторон в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.
2. На основании взаимного согласия работника с работодателем, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, в том числе на условиях, определенных трудовым договором, работникам может предоставляться неоплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается по усмотрению сторон, но не более чем на шесть месяцев.

Статья 130. Продолжительность неоплачиваемых отпусков, предоставляемых по желанию работника

По желанию работников неоплачиваемые отпуска в одном рабочем году предоставляются в следующих случаях и на сроки:

- а) на основании заключения врачебно-консультационной комиссии одному из родителей, имеющему ребенка с хроническим заболеванием, или другому члену семьи, непосредственно ухаживающему за ребенком, - до достижения ребенком четырех лет;
- б) мужьям, жены которых находятся в отпуске в связи с родами, - 14 календарных дней;
- в) женщинам или одиноким родителям, попечителям, опекунам, имеющим ребенка до 16 лет, - до 14 календарных дней;
- г) независимо от причин и процента нарушения функций организма лицам с инвалидностью - до одного календарного месяца;
- д) лицам, участвовавшим в войне в составе действующей армии, - до 14 календарных дней;
- е) работникам, получившим увечье (ранение, травму, контузию) при защите территориальной целостности и суверенитета Азербайджанской Республики, - до 14 календарных дней;
- ж) родителям, воспитывающим детей, живущих с вирусом иммунодефицита человека, а также имеющим детей с установленной до 18-летнего возраста инвалидностью, - до 14 календарных дней;
- з) работникам, обучающимся в докторантуре (адъюнктуре), - до одного календарного месяца;
- и) работникам, допущенным к приемным экзаменам в высшие образовательные учреждения, - 14 календарных дней, а работникам, допущенным к приемным экзаменам в средние специальные образовательные учреждения, - 7 календарных дней;
- к) авторам, чье изобретение или рационализаторское предложение впервые внедряется за пределами предприятия, где он работает, - до 14 календарных дней;

л) одному из родственников, ухаживающему за больным членом семьи по заключению медицинского учреждения, до 14 календарных дней;

м) работникам, имеющим детей с установленной до 18-летнего возраста инвалидностью, - до 14 календарных дней;

н) работникам для решения семейных, бытовых и иных социальных вопросов - до 7 календарных дней.

Кандидату, зарегистрированному в соответствии с Избирательным кодексом Азербайджанской Республики, со дня регистрации в соответствующей избирательной комиссии до дня официального опубликования результатов выборов предоставляется неоплачиваемый отпуск на срок, указанный в его заявлении.

Двадцать первая глава. Порядок осуществления права на отпуск

Статья 131. Порядок предоставления трудового отпуска

1. Право использования трудового отпуска за первый рабочий год у работника возникает после шести месяцев работы с момента заключения трудового договора.

2. Работнику после шести месяцев работы до окончания первого рабочего года трудовой отпуск может предоставляться на основании заявления в период, согласованный с работодателем.

3. За второй и последующие рабочие годы время предоставления трудового отпуска работнику может определяться по взаимному соглашению с работодателем.

4. Без учета времени заключения трудового договора правом пользования трудовым отпуском за первый рабочий год имеют следующие работники:

- а) женщины до и после родов - непосредственно до или после социального отпуска;
- б) работники, не достигшие 18 лет;
- в) работники, принятые на работу до истечения 3-х месяцев после увольнения со срочной военной службы;
- г) работающие по совместительству, уходящие в отпуск с основного места работы;
- д) жены (мужья) военнослужащих;
- е) лица, обучающиеся в учебных заведениях, - во время сдачи курсовых работ или экзаменов, защиты диплома;
- ж) лица с инвалидностью.

5. Педагогическим работникам, непосредственно участвующим в учебном процессе, независимо от времени поступления на работу, трудовые отпуска, как правило, предоставляются в период летних каникул в школе.

6. Работникам с вредными и тяжелыми условиями труда дополнительный отпуск за эти условия предоставляется пропорционально фактически отработанному на соответствующем производстве, профессии или должности времени в течение рабочего года. Это право работника на дополнительный отпуск возникает при работе не менее шести месяцев подряд на этом рабочем месте.

Статья 132. Периоды, учитываемые и не учитываемые при исчислении стажа работы, дающего право на отпуск

1. В трудовой стаж работника, дающий право на трудовой отпуск, включаются фактически проработанное время и нижеследующие периоды:

а) период отсутствия работника на работе с условием сохранения за ним места работы и заработной платы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом;

б) период вынужденного прогула работников, восстановленных на работе в связи с незаконным и безосновательным увольнением с работы, или переводом на другую работу;

в) период временной нетрудоспособности;

г) период вынужденного прогула или период нахождения под арестом лица, восстановленного на работе (должности), освобожденного или отстраненного от работы (должности) в результате незаконных действий органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда и в определенном порядке получившего реабилитацию.

2. Продолжительность частично оплачиваемого социального отпуска, предусмотренного в статье 127 настоящего Кодекса не включаются в трудовой стаж, дающий право на отпуск.

Статья 133. Очередность предоставления отпусков

1. В целях регулирования нормального хода производства и работы, обеспечения правильного ведения учета отпусков каждый год до конца января может составляться график очередности предоставления трудовых отпусков.

2. Очередность предоставления трудовых отпусков утверждается работодателем с профсоюзной организацией, а при ее отсутствии - с учетом мнения работника.

3. Нижеследующим работникам трудовой отпуск может быть предоставлен по их желанию в благоприятное для них время:

- * женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или детей с установленной до 18-летнего возраста инвалидностью;

- * родителю или опекуну, воспитывающему в одиночку детей до 16 лет;

- * женам (мужьям) военнослужащих;

- * лицам с инвалидностью;

- * ветеранам войны;

- * лицам, получившим радиоактивное облучение или заболевшим лучевой болезнью в результате ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС;

- * работникам в возрасте до 18 лет;

- * лицам, получающим образование без отрыва от работы;

- * указанным в статье 120 настоящего Кодекса работникам, имеющим особые заслуги перед азербайджанским народом.

4. Вне зависимости от срока работы на предприятии, по желанию работника трудовой отпуск предоставляется в течение периода нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

Статья 134. Условия и порядок переноса трудового отпуска на другое время

1. Время предоставления трудовых отпусков по взаимному обоснованному согласию работодателя и работника по их инициативе может быть перенесено на другое время.

2. Под переносом трудового отпуска на другое время следует понимать перенос времени предоставления трудового отпуска в текущем году, предусмотренного в графике, с одного месяца на другой, с текущего рабочего года на очередной рабочий год, а также на очередной календарный год.

3. Трудовой отпуск может быть перенесен на другое время по инициативе работника в следующих случаях:

- а) при временной нетрудоспособности;
- б) при совпадении по времени трудового отпуска и социального отпуска;
- в) при командировании в другое место для выполнения задания работодателя.

4. В случаях, когда предоставление работнику трудового отпуска по графику очередности может нанести ущерб нормальному ходу производства, работы, услуг, по инициативе работодателя и с согласия работника трудовой отпуск может быть перенесен на другое время.

5. По взаимному согласию сторон часть неиспользованного трудового отпуска может быть присоединена к трудовому отпуску, предоставляемому в очередном рабочем году.

6. В соответствии с планами (поручениями) мобилизации в период военного положения трудовой отпуск может быть перенесен на другое время.

Статья 135. Недопустимость отказа в предоставлении трудового отпуска

1. В соответствии с настоящим Кодексом отказ работодателя в предоставлении работнику трудового отпуска запрещается.

2. В случае, если работник в соответствующем рабочем году по той или иной причине не использовал трудовой отпуск, ему в установленном порядке и размере выплачивается компенсация за неиспользованный на данный рабочий год (рабочие годы) трудовой отпуск.

Статья 136. Порядок суммирования основного и дополнительного отпусков

1. Основной отпуск, предусмотренный в статье 114 настоящего Кодекса, должен предоставляться суммированием вместе с дополнительным отпуском, определенным только в статьях 115 и 116.

2. Когда работник одновременно имеет право на два и более дополнительных отпусков, предусмотренных в статьях 115 и 116 настоящего Кодекса, к его основному отпуску присоединяется один дополнительный отпуск большей продолжительности.

Статья 137. Деление основного отпуска на части и порядок отзыва из отпуска

1. Трудовой отпуск может предоставляться по желанию работника и с согласия работодателя частями при условии, что продолжительность одной из частей разделенного отпуска не будет меньше 2-х календарных недель. В случаях использования одной части трудового отпуска, остальная его часть предоставляется до завершения рабочего года, в котором предоставлен этот отпуск, или до конца календарного года, либо по желанию работника путем присоединения к трудовому отпуску за очередной рабочий год.

2. В исключительных случаях - для устранения последствий аварии на производстве, а также при необходимости выполнения неотложных работ, работник, находящийся в трудовом отпуске, может быть отозван из отпуска только с его согласия. Отзыв из трудового отпуска оформляется приказом (распоряжением, постановлением).

3. Отзыванному из трудового отпуска работнику по соглашению сторон либо начисляется заработная плата со дня начала работы и предоставляются дополнительные неоплачиваемые дни отдыха (отгулы) вместо проработанных дней отпуска, или же со дня приступления к работе работнику начисляется заработная плата, а сумма отпускных, приходящаяся за дни неиспользованного отпуска, удерживается с него и неиспользованные дни отпуска предоставляются в будущем, за которые вновь начисляются отпускные в порядке, предусмотренном в статье 140 настоящего Кодекса.

4. Отзыв из трудового отпуска по инициативе работника может быть осуществлен только по усмотрению работодателя.

Статья 138. Оформление предоставления и ведения учета отпусков

1. Предоставление всех видов отпусков оформляется на основании заявления работника письменно (на бумажном носителе или через электронную информационную систему) приказом (распоряжением, постановлением) работодателя. В приказе (распоряжении, постановлении) должны быть указаны имя, фамилия и отчество, должность (профессия) работника, вид, продолжительность предоставляемого отпуска, соответствующий рабочий год, год, месяц, день начала, окончания отпуска и начала работы работником после завершения продолжительности отпуска.

2. Приказ (распоряжение, постановление) о предоставлении отпуска дается не менее чем за 5 дней до начала отпуска, и работник ознакомливается с ним.

3. Работодатель обязан вести точный и своевременный учет предоставления отпусков. Учет предоставления отпусков должен вестись с указанием рабочих годов работника, видов, продолжительности отпусков, даты предоставления и номера, даты соответствующего приказа (распоряжения, постановления). Предоставление отпусков в соответствии с возможностями работодателя ведется с помощью компьютерных программ или путем упрощенного делопроизводства.

4. В целях обеспечения правильности предоставления трудовых отпусков учет отпусков должен вестись по рабочим годам работников.

Двадцать вторая глава. Порядок оплаты заработной платы за время отпуска

Статья 139. Виды заработной платы, учитываемые при оплате отпусков

1. При исчислении средней заработной платы для оплаты времени отпуска учитываются все виды выплат, входящих в понятие заработной платы, определенное в первой части статьи 154 настоящего Кодекса, за исключением единовременных выплат, не входящих в действующую систему оплаты труда.

2. Расширенный список учитываемых и неучитываемых выплат при исчислении средней заработной платы за время отпуска, а также порядок корректировки средней заработной платы за время отпуска определяются соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 140. Порядок исчисления и оплаты средней заработной платы за время отпуска

1. Средняя заработная плата за время отпуска, независимо от того, за какой рабочий год он предоставляется, определяется на основании средней заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу предоставления отпуска.

2. Среднемесячная заработная плата выходящего в отпуск работника, проработавшего менее 12 календарных месяцев, исчисляется согласно фактически проработанным полным календарным месяцам.

3. Для определения заработной платы за дни отпуска суммарный размер заработной платы за предшествующие отпуску 12 календарных месяцев делят на 12 и находят сумму среднемесячной заработной платы и путем деления полученной суммы на среднегодовое число календарных дней - 30,4 - определяют дневную заработную плату. Определенная таким образом сумма дневной заработной платы умножается на календарные дни отпуска.

4. Порядок исчисления заработной платы для оплаты отпускных, предусмотренных в настоящей статье, применяется также при оплате работнику компенсации за неиспользованный отпуск.

5. Средняя заработная плата за время отпуска выплачивается работнику не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

6. Если в трудовом договоре, коллективном договоре не предусмотрено иное, при выплате по определенным причинам средней заработной платы за время отпуска после начала отпуска, по требованию работника, время начала отпуска может исчисляться со дня фактической выплаты заработной платы.

7. Исчисленная средняя заработная плата за время отпуска должна быть скорректирована и выплачена в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 141. Выплата дополнительных социально-бытовых пособий работнику, находящемуся в отпуске

1. Если в трудовом договоре или коллективном договоре, а также на предприятии, где нет коллективного договора, в учреждениях, организациях, финансируемых из бюджета, в смете расходов на содержание для создания работникам дополнительных социально-бытовых условий в период отпуска предусмотрена выплата в определенном размере социально-бытовых пособий, направление в дома отдыха и оздоровительные учреждения за счет средств предприятия, а также выдача материальной помощи для проведения других мероприятий по улучшению семейно-бытовых условий работника, то наряду с выплатой отпускных выплачиваются и установленные пособия, помощь.

2. Соответствующий орган исполнительной власти, а также работодатель или представительный орган работодателей разрабатывает и принимает порядок, регулирующий выдачу работникам выплат, помощи, предусмотренных в первой части настоящей статьи.

Статья 142. Источники средств для оплаты средней заработной платы за время отпуска

1. Заработная плата за время отпуска оплачивается за счет средств, предусмотренных для оплаты труда.

2. Работодатель должен определить средства и их источники для выдачи определенных выплат в порядке, указанном в статье 141.

Двадцать третья глава. Порядок регулирования права на отпуск при расторжении трудовых отношений

Статья 143. Осуществление права на отпуск при расторжении трудовых отношений

1. Работнику, не использовавшему отпуск за соответствующий рабочий год (годы), при расторжении трудовых отношений по его желанию предоставляется отпуск за этот рабочий год (годы) и датой увольнения считается последний день отпуска.

2. При нежелании работника использовать отпуск в случаях и порядке, предусмотренных в настоящей статье, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в порядке и на условиях, определенных в статье 144 настоящего Кодекса.

Статья 144. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск

1. Исключен.

2. Независимо от причины и основания расторжения трудового договора, работнику до дня увольнения с работы без каких-либо условий и ограничений должна быть выплачена денежная компенсация основных отпусков за все рабочие годы.

3. При расторжении трудовых отношений не выдается денежная компенсация за дополнительные отпуска, предусмотренные в статьях 115 и 116 настоящего Кодекса, учебные и творческие отпуска, а также за социальные отпуска.

4. При расторжении трудового договора с работником, использовавшим трудовой отпуск за определенный рабочий год до завершения этого рабочего года, с работника может быть удержана соответствующая часть оплаченных отпусков.

Статья 145. Порядок регулирования предоставления отпусков коллективными договорами или трудовыми договорами

Работодатель совместно с профсоюзной организацией или же за счет своих средств по своему усмотрению может предусмотреть в коллективных договорах, либо в трудовом договоре, предоставление других видов отпусков продолжительностью не менее предусмотренной настоящим Кодексом, увеличение их продолжительности, выдачу работникам при выходе в отпуск соответствующей суммы социально-бытовых пособий, производить оплату расходов на санаторно-курортное лечение и для эффективного использования отпуска отдельным категориям работников или всем членам коллектива в период отпуска предоставлять дополнительные материально-бытовые льготы, а также проведение других мероприятий.

Статья 146. Регулирование ухода работников в отпуск в групповом порядке в связи с остановкой работы на предприятии

1. В коллективных договорах, в случаях, когда такие договоры не заключаются, по условиям и правилам, предусмотренным в трудовых договорах, работники в групповом порядке могут отправляться в оплачиваемые или неоплачиваемые отпуска при наличии факторов, нарушающих нормальный ритм работы, - стихийное бедствие, производственные аварии и оперативно неустраняемые другие случаи в связи с остановкой производства, поточной линии и работы не по вине работодателя. В этом случае продолжительность неоплачиваемого отпуска не должна превышать сумму продолжительности основного отпуска за два года, определенную в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

2. В случаях остановки производства, поточной линии по вине работодателя недопустимо отправление работников в неоплачиваемые отпуска в групповом порядке. Этот случай считается простым по вине работодателя, и работникам выплачивается заработная плата в размере, предусмотренном в статье 169 настоящего Кодекса.

Раздел VI. Нормы труда, нормы оплаты, порядок и гарантии труда

Двадцать четвертая глава. Нормы труда и сдельные расценки

Статья 147. Нормы труда

1. Нормы труда - нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания и нормы численности работников устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии.

2. В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться укрупненные, а также комплексные нормы труда, исчисленные на базе принятых норм труда.

3. Существующие нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4. Нормы выработки должны определяться таким образом, чтобы в течение полного рабочего времени работник был способен выполнить трудовую функцию и размер его заработной платы не был бы ниже минимального размера, определенного законодательством.

Статья 148. Введение, замена и пересмотр норм труда

1. Введение, замена и пересмотр норм труда определяются в коллективных договорах, а при незаключении коллективного договора осуществляются работодателем по согласованию с профсоюзами.

2. О введении новых норм труда работник должен быть заблаговременно, не менее чем за два месяца официально уведомлен.

3. Единые и типовые межотраслевые или отраслевые нормы заменяются, совершенствуются их утвердившими органами и вступают в силу в определенном ими порядке.

4. Запрещается пересмотр действующих норм труда, когда отдельные работники или их коллективные структуры (бригада), внедряя новые способы и передовой опыт, методы работы по собственной инициативе, а также в результате совершенствования условий труда за счет внутренних возможностей, достигли высоких показателей в производстве продукции, выполнении работ, оказании услуг.

5. Межотраслевые нормы утверждаются соответствующим органом исполнительной власти по согласованию с объединением профессиональных союзов всей страны (страны), а отраслевые нормы по профессиям, отраслям - объединениями работодателей по согласованию с соответствующими профессиональными союзами и соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 149. Определение расценок сдельной оплаты труда

1. При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, разрядов оплаты труда, тарифных ставок (должностных окладов) и норм выработки (норм времени).

2. Сдельная расценка определяется путем деления дневной тарифной ставки (или часовой тарифной ставки), соответствующей разряду выполняемой работы, на дневную (или часовую) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения дневной тарифной ставки (или часовой тарифной ставки), соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную дневную (или часовую) норму времени.

3. Дневная тарифная ставка или должностной оклад (часовая тарифная ставка) определяются путем деления соответствующей разряду оплаты труда месячной тарифной ставки или должностного оклада на месячную норму рабочих дней (рабочих часов).

Статья 150. Сроки действия норм выработки, времени и обслуживания

1. Постоянные нормы выработки (нормы времени) и нормы обслуживания устанавливаются на неопределенный срок и действуют до их пересмотра.

2. Временные нормы выработки (нормы времени) и нормы обслуживания могут устанавливаться на период освоения производства продукции, техники, технологии или организации производства и труда на срок до трех месяцев.

3. В отдельных случаях срок действия временных норм может быть продлен работодателем по согласованию с профсоюзной организацией предприятия. По истечении установленного срока временные нормы подлежат замене постоянными.

4. При изменении технологии, выполнении работ, связанных с несчастными случаями, авариями, и других подобного рода работ единовременного характера нормы определяются в каждом конкретном случае на период выполнения соответствующей работы при условии, что на эти работы не установлены временные или постоянные нормы.

Статья 151. Обеспечение условий для выполнения норм выработки

Для выполнения норм выработки работодатель должен обязательно обеспечить следующие минимальные условия работы:

а) нормальную работу отопительной, вентиляционной и осветительной систем, а также устранение таких вредных факторов, как сильный шум, вибрация и облучение, оказывающих отрицательное воздействие на здоровье работников для создания здоровых и безопасных условий труда, соответствующих правилам охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии (гигиены);

б) нормальную работу машин, оборудования и механизмов;

в) своевременное ведение технической документации;

г) необходимое качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работ (услуг) и своевременную их выдачу;

д) своевременное обеспечение производства электрической энергией, газом и другими энергоносителями.

Статья 152. Сохранение сдельных расценок для изобретателей и рационализаторов

1. Если в результате внедрения изобретений и рационализаторских предложений изменены нормы выработки, времени, обслуживания и сдельные расценки, за авторами этих изобретений и предложений при исчислении заработной платы прежние расценки сохраняются в течение шести месяцев со дня введения новых норм и расценок.

2. За другими работниками, оказавшими рационализатору или изобретателю помощь во внедрении изобретения, предложения при исчислении заработной платы прежние расценки сохраняются в течение 3 месяцев.

Статья 153. Установление нормированных заданий и норм обслуживания

При повременной системе оплаты труда с целью выполнения нормированных заданий, в том числе отдельных функций и объемов работы в отношении работников могут быть установлены нормы обслуживания и численности работников.

Двадцать пятая глава. Нормы оплаты труда

Статья 154. Заработная плата

1. Заработная плата - это совокупность дневной или месячной суммы, оплачиваемой работодателем в денежной или натуральной форме за выполненную работником работу (оказанную услугу), определенную трудовым договором для выполнения трудовой функции в течение соответствующего рабочего времени, а также надбавок, премий и других выплат.

2. Запрещается понижение в какой-либо форме размера заработной платы работников, нарушая принципы недопущения дискриминации, предусмотренные в статье 16 настоящего Кодекса, и определение им заработной платы ниже установленного государством минимального размера.

Статья 155. Минимальный размер заработной платы

1. Работник имеет право без какой-либо дискриминации получать за свою работу плату не ниже установленного государством размера минимальной заработной платы.

2. Минимальная заработная плата - социальный норматив, определяющий законодательно с учетом экономических, социальных условий самый низкий уровень месячной заработной платы за неквалифицированный труд и оказанную услугу.

3. Месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего трудовую функцию, не может быть меньше установленного государством размера минимальной заработной платы.

4. В коллективных договорах, соглашениях могут предусматриваться более высокие размеры минимальной заработной платы.

5. Премии, надбавки к заработной плате, повышения, предусмотренные системой заработной платы, а также выплаты за сверхурочную работу не включаются в размер минимальной заработной платы.

6. Размер минимальной заработной платы устанавливается соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 156. Оплата труда и определение ее размеров

1. Заработная плата выплачивается в размере, определенном трудовым договором, но не ниже размера, определенного на основе тарифного (должностного) оклада, предусмотренного в заключенном коллективном договоре.

2. Отнесение выполненной работы к соответствующим тарифным разрядам (разрядам оплаты), определение наименований профессий (должностей) и тарифных разрядов (разрядов оплаты) работников осуществляются в соответствии с действующими тарифно-квалификационными справочниками.

3. Работникам, на более высоком уровне и качественно выполняющим нормы труда, квалификационные разряды повышаются в первую очередь или, по усмотрению работодателя, вне очереди.

4. Работник, проработавший не менее 3 месяцев по более высокому разряду или сдавший квалификационные экзамены, имеет право требовать у работодателя установления ему более высокого квалификационного разряда. Это требование работников должно быть удовлетворено работодателем.

5. Квалификация работника, допустившего серьезные нарушения, послужившие причиной нарушения производственной, технологической дисциплины и ухудшения качества продукции, может быть понижена на один разряд. Пониженный разряд работника может быть повышен в общем порядке, но не ранее чем через три месяца после понижения.

6. Пониженный разряд оплаты труда работника может быть восстановлен после достижения положительных результатов не ранее чем через 3 месяца.

7. Работодатель, проводя с участием профсоюзной организации аттестацию в определенном порядке, на основании результатов аттестации имеет право повышать или понижать разряды оплаты труда работников в определенных пределах.

Статья 157. Системы и виды оплаты труда

1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата труда может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

2. В целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении обязательств по трудовому договору, повышении эффективности производства и качества работы может вводиться премирование, в том числе вознаграждение, по итогам работы за год и другие формы материальной заинтересованности.

3. В состав заработной платы входят месячная тарифная ставка (должностной оклад), надбавки и премии.

4. Тарифная ставка (должностной оклад) - это основная часть заработной платы, устанавливаемая за сложность работы, напряженность труда и квалификационный уровень работника.

5. Надбавка к заработной плате - дополнительная выплата к тарифной ставке (должностному окладу), заработной плате работника, определяющая компенсацию в связи с условиями труда или в целях стимулирования.

6. Премия - поощрительные денежные средства, выдаваемые в порядке и форме, предусмотренных системой заработной платы в целях повышения материальной заинтересованности работника в повышении количества и качества труда.

Статья 158. Порядок внедрения систем оплаты труда

1. Виды, системы оплаты труда, тарифные ставки (должностные оклады), надбавки к ним, премии, другие поощрительные выплаты определяются коллективными договорами, трудовыми договорами, в случаях незаключения коллективного договора определяются трудовым договором или работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

2. Системы, виды, размеры оплаты труда работников предприятий, финансируемых из бюджета, определяются соответствующим органом исполнительной власти.

3. Размер заработной платы работника определяется результатами его трудовой функции, личной деловитостью и уровнем квалификации и не может быть ограничен каким-либо пределом.

Статья 159. Оплата труда, применяемая в особых условиях

1. На работах с вредными и тяжелыми условиями труда и в местностях с неблагоприятными климатическими условиями для работников и специалистов, работающих на освобожденных от оккупации территориях Азербайджанской Республики устанавливаются повышения (коэффициенты), обеспечивающие выплату повышенной заработной платы. Минимальный размер таких повышений (коэффициентов) к заработной плате утверждается соответствующим органом исполнительной власти.

2. Заработная плата работников, трудящихся в условиях сокращенного рабочего времени, установленного статьями 91, 92 и 93 настоящего Кодекса, выплачивается в полном объеме, установленном для нормального рабочего времени.

Статья 160. Оплата труда при выполнении трудовой функции по различным работам

1. При выполнении повременщиком одновременно различных работ, должностей, профессий или трудовых обязанностей по различным квалификационным разрядам, а также при обслуживании сверх нормы оборудования, машин, аппаратов, его труд оплачивается по более высокому разряду (профессии), тарифной ставке (должностному окладу) и определяются надбавки к заработной плате.

2. Труд работников-сдельщиков оплачивается по сдельным расценкам. В тех отраслях хозяйственного субъекта, где по характеру производства сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных разрядов, им выплачивается межразрядная разница. Если работник выполняет норму выработки, но разница между его квалификационным разрядом и разрядом выполняемой им работы составляет 2 разряда, то ему выплачивается межразрядная разница.

3. Размер межразрядной разницы, размеры повышенной оплаты при выполнении работ по различным профессиям (должностям), а также за обслуживание дополнительного оборудования, и условия их выплаты определяются в коллективных договорах, трудовом договоре. При незаключении коллективного договора определяются работодателем с профсоюзной организацией.

Статья 161. Оплата труда при замещении профессий (должностей)

1. В случаях выполнения работником наряду с трудовой функцией, предусмотренной в трудовом договоре, в течение рабочего времени полностью или частично трудовой функции по другим соответствующим профессиям (должностям) к его заработной плате устанавливается и выплачивается надбавка.

2. Размер надбавки к заработной плате за исполнение трудовой функции по профессии (должности) определяется в коллективном договоре или по взаимному согласию сторон в трудовом договоре.

Статья 162. Оплата за временное замещение

1. Работнику, наряду с выполнением своей трудовой функции, замещающему работника, по определенным причинам временно не выходящего на работу, выплачивается разница между тарифной ставкой (должностным окладом) замещаемого работника и своим окладом.

2. Если тарифная ставка (должностной оклад) замещаемого работника одинакова или меньше оклада замещающего, то устанавливается доплата. Эта доплата определяется по взаимному согласию работника и работодателя.

Статья 163. Оплата труда по совместительству

1. Труд работников, работающих по совместительству, оплачивается по фактически выполненной работе с учетом действующих условий труда.

2. Установление тарифной ставки (должностного оклада), премирование, надбавки, повышения работающим по совместительству осуществляются в соответствующем порядке, установленном для основных работников.

Статья 164. Выплата заработной платы за работу, выполняемую в выходные дни, день голосования, считающиеся нерабочими праздничные дни и День всенародной скорби

1. Заработная плата за работу, выполняемую в выходные дни, день голосования, считающиеся нерабочими праздничные дни и День всенародной скорби, выплачивается в следующем порядке:

- о при повременной системе оплаты труда в размере не менее двукратного дневного тарифного оклада;

- о при сдельной системе оплаты труда не менее двукратных сдельных расценок;

- о работникам, получающим месячный оклад, если работа выполнена в пределах месячной нормы рабочего времени, - не менее суммы дневного должностного оклада сверх оклада, если работа выполнена сверх месячной нормы рабочего времени, - не менее двойного размера дневного должностного оклада сверх оклада.

2. По желанию работника, отработавшего в выходные дни, день голосования, считающиеся нерабочими праздничные дни и День всенародной скорби, вместо заработной платы ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Статья 165. Оплата труда за работу, выполненную в сверхурочное время

1. Оплата труда работникам за каждый час сверхурочной работы осуществляется следующим образом:

- * при повременной системе оплаты труда не менее двукратного размера часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- * при сдельной системе оплаты труда - полностью выплачивается сдельная заработная плата и дополнительная выплата в размере не менее часовой тарифной ставки (должностного оклада) повременщика соответствующего разряда (квалификации).

2. В трудовом договоре, коллективном договоре работникам за работу в сверхурочное время могут предусматриваться более высокие размеры доплат.

3. Не допускается замена сверхурочной работы дополнительным днем отдыха.

Статья 166. Оплата работы, выполняемой в ночное время и при многосменном режиме работы

1. Оплата труда в ночное время, а также при многосменном режиме работы производится работодателем в повышенном размере, но не ниже предела, определенного соответствующим органом исполнительной власти.

2. Конкретный размер доплаты к заработной плате за работу в ночное время, а также в многосменном режиме, определяется трудовым договором или коллективным договором.

Статья 167. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки

При невыполнении норм выработки, имевшем место не по вине работника, оплата производится за фактически выполненную работу. В этом случае месячная заработная плата не должна быть меньше двух третей тарифной ставки (должностного оклада) по установленному работнику разряду.

Статья 168. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

1. При изготовлении продукции, оказавшей браком не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению производится по пониженным расценкам. В этом случае месячная заработная плата работника не может быть ниже двух третей тарифной ставки (должностного оклада) по установленному ему разряду.

2. Брак изделий, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с пригодными изделиями.

3. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается в зависимости от степени пригодности продукции по пониженным расценкам.

Статья 169. Оплата времени простоя

1. Если работник предупредил работодателя или руководителя по месту работы (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, то время простоя не по вине работника оплачивается не ниже двух третей тарифной ставки (должностного оклада) по установленному работнику разряду.

2. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Статья 170. Условие оплаты в период освоения новых производств (выпуска продукции)

Если на период со дня освоения нового производства (выпуска продукции) до полного его освоения размер оплаты труда работников будет ниже прежнего, то им сохраняется прежняя средняя заработная плата. В этом случае конкретный срок сохранения заработной платы и круг работников, к которым он применяется, определяется работодателем.

Статья 171. Оплата труда при неполном рабочем времени

Работникам, работающим в предусмотренном настоящим Кодексом порядке неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактической выработки.

Двадцать шестая глава. Формы, порядок оплаты труда и удержания из заработной платы

Статья 172. Срок выплаты заработной платы

1. Месячная заработная плата выплачивается работникам, как правило, с разделением на две части (авансом и в размере остальной части) с перерывом не более 16 дней два раза в месяц. Работникам, заработная плата которых исчисляется с годовой периодичностью, она должна выплачиваться в сроки не менее одного раза в месяц.

2. В коллективном договоре или трудовом договоре могут предусматриваться другие сроки выплаты заработной платы.

3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем, днем голосования, днем всенародной скорби или считающимся нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.

4. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится полностью в день увольнения.

5. Если выплата заработной платы задерживается по вине работодателя и это не создает индивидуального трудового спора, работнику за каждый просроченный день должна быть выплачена сумма в размере одного процента заработной платы. При возникновении в этом случае трудового спора этот спор разрешается в порядке, предусмотренном в разделе «Трудовые споры» настоящего Кодекса.

6. При задержке времени выдачи трудовой книжки, определенной вторым предложением части 3 статьи 83 настоящего Кодекса, по вине работодателя работнику выплачивается средняя заработная плата за весь период, в течение которого он не смог устроиться на работу по этой причине.

Примечание: под «задержкой по вине работодателя» в этой статье следует понимать невыплату работникам заработной платы в определенные сроки в результате не начисления заработной платы в определенный срок, неполучения ее с уполномоченного банка, несвоевременного проведения финансовых и бухгалтерских операций, а также в случаях, непосредственно зависящих от воли и возможностей работодателя. Этот порядок не распространяется на случаи, когда в результате нарушения требований законодательства банком, клиентом которого он является, неправильно проведены операции, связанные с финансовыми средствами, банкротства банка, а также когда в результате неоплаты другим работодателем выполненной работы или оказанной услуги, у работодателя не было возможности по не зависящим от него причинам своевременно выплатить работникам заработную плату.

Статья 173. Расчетные документы работников

1. Работодатель составляет расчетные документы (книжки, ведомости, чеки) работников, отражающие все бухгалтерские расчеты о начислении, выплате заработной платы и произведении из нее удержаний.

2. В расчетных документах (книжках, ведомостях, чеках) работников указываются нижеследующие данные:

- * общая сумма начисленной заработной платы;
- * надбавки к заработной плате, премии, а также другие выплаты, их виды и суммы;
- * суммы удержаний из заработной платы - название, вид, причина и сумма удержаний;
- * фактически подлежащая к выплате сумма;
- * денежная задолженность, не оплаченная одной стороной другой и ее сумма.

3. Расчетные документы (книжки, ведомости, чеки) подписываются составившим их бухгалтером и каждый раз при выдаче заработной платы предоставляются работнику.

4. Все бухгалтерские расчеты, определенные в настоящей статье, о начислении, выплате заработной платы и произведении из нее удержаний могут проводиться и посредством компьютерных программ. При выдаче заработной платы каждый раз по требованию работника он ознакамливается с этими расчетами, хранящимися в памяти компьютера. Эти сведения, по желанию работника, могут быть распечатаны и выданы ему.

5. При заключении трудового договора в форме электронного документа предоставление сведений, предусмотренных настоящей статьей, обеспечивается посредством электронного кабинета, созданного в электронной информационной системе.

Статья 174. Место выдачи заработной платы, форма и единица оплаты

1. Как правило, заработная плата выдается на рабочем месте, где выполняется работа.

2. По желанию работника заработная плата может перечисляться на его счет в банке или направляться по соответствующему адресу.

3. С согласия работника до 20 процентов заработной платы с заменой пропорционально стоимости может выдаваться в натуральной форме производимыми на предприятии потребительскими товарами, за исключением алкогольных напитков, энергетических напитков работникам, не достигшим 18-летнего возраста, а также табачных изделий,

наркотических средств и психотропных веществ и других предметов, включение которых в гражданский оборот не допускается (исключенных из гражданского оборота), другими бытовыми товарами повседневного спроса.

4. Заработная плата выплачивается в денежной единице Азербайджанской Республики - в манатах.

Статья 175. Случаи допускаемых удержаний из заработной платы и порядок их исполнения

1. За исключением случаев, определенных настоящей статьей, из заработной платы могут удерживаться определенные суммы только с письменного согласия работника или по предусмотренным законодательством исполнительным документам.

2. По распоряжению работодателя из заработной платы работника производятся только следующие удержания:

а) соответствующие налоги, отчисления за социальное страхование и другие обязательные платежи, определенные законодательством;

б) сумма, установленная по предусмотренным законодательством исполнительным документам;

в) сумма причиненного работодателю по вине работника ущерба в размере, не превышающем его среднемесячную заработную плату (за исключением случаев полной материальной ответственности);

г) отпускные, причитающиеся за неотработанные дни отпуска, в случае ухода в отпуск за соответствующий рабочий год и увольнения с работы до завершения этого рабочего года;

д) сумма задолженности, оставшаяся после возвращения из командировки из выданных работнику авансом командировочных при направлении в служебную командировку;

е) выданные бухгалтерией излишние суммы в результате ошибочно выполненных математических операций по халатности;

ж) денежная сумма, выданная на покупку товаров для хозяйственных нужд, но не использованная и вовремя не возвращенная;

з) суммы, определенные в случаях, предусмотренных в коллективных договорах;

и) членские взносы в профсоюз, которые удерживаются посредством бухгалтерии с заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, и перечисляются на специальный счет профсоюзной организации данного предприятия в течение 4 рабочих дней.

3. Работодатель в течение месяца со дня окончания срока, определенного для возвращения аванса, оплаты долга, или со дня выдачи неправильно подсчитанных в результате ошибочных математических расчетов денежных сумм может провести бухгалтерскую операцию по удержанию суммы. После окончания этого срока эта сумма не может быть удержана с работника.

4. Не допускается удержание из выходного пособия и других платежей, с которых в соответствии с законодательством не удерживаются налоги.

5. За исключением случаев допущения счетных ошибок, выданная работнику работодателем излишняя заработная плата, а также суммы, выданные в результате неправильного применения соответствующего закона и других нормативно-правовых актов, не могут быть удержаны.

6. Определенная часть заработной платы в размерах и в сроки, указанные в заявлении работника, может удерживаться для направления кредиторам на оплату полученных из

банка ссуд, кредитов, коммунальных расходов и других личных долгов. Если же работник не обратился к работодателю с подобным заявлением, то по требованию его кредиторов долги работника не могут быть удержаны из его заработной платы.

Статья 176. Ограничение размеров удержаний из заработной платы

1. Общая сумма всех удержаний из заработной платы при каждой выплате не может превышать двадцати процентов от выдаваемой работнику заработной платы и пятидесяти процентов в случаях, предусмотренных соответствующим законодательством.

2. При удержании из заработной платы сумм по нескольким исполнительным документам во всех случаях у работника должны сохраняться пятьдесят процентов заработной платы.

3. Ограничения, определенные в первой и вторых частях настоящей статьи, не распространяются на удержание сумм из заработной платы, выдаваемой при отбывании исправительных работ, а также при удержании алиментов, возмещении причиненного здоровью ущерба, возмещении ущерба, причиненного лицам, пострадавшим в результате потери кормильца, и возмещении ущерба, причиненного в результате преступления.

Двадцать седьмая глава. Средняя заработная плата и гарантии по ее сохранению

Статья 177. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления

1. Средняя заработная плата - это сумма заработной платы, выплачиваемой работодателем работнику по должности (профессии) и входящих в нее выплат, определяемых в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами.

2. За исключением заработной платы, выплачиваемой за период трудового отпуска, во всех остальных случаях средняя заработная плата работника определяется умножением дневной заработной платы, которая находится путем деления суммы заработной платы за 2 календарных месяца на число рабочих дней в этих месяцах, на число рабочих дней, за которые сохраняется заработная плата.

3. Для работников, проработавших меньше 2 месяцев, среднемесячная заработная плата исчисляется следующим образом: путем деления заработной платы работника за фактически отработанное время на число этих дней определяется дневная заработная плата, полученная сумма умножается на число рабочих дней, за которые сохраняется заработная плата.

4. При расчете средней заработной платы учитываются все виды выплат по оплате труда, предусмотренные в статье 157 настоящего Кодекса.

5. Порядок исчисления средней заработной платы применяется в случаях, предусмотренных в статьях 60, 77, 123, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 и 293 настоящего Кодекса.

6. Учитываемые и неучитываемые при исчислении средней заработной платы выплаты определяются соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 178. Гарантии оплаты труда

1. Работодатель, независимо от финансового положения, обязан выплачивать работнику в сроки, определенные статьей 172 настоящего Кодекса, установленную заработную плату за выполненную им работу. Работодатель, виновный в невыплате

работнику заработной платы, должен быть привлечен к соответствующей ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

2. При ликвидации предприятия работодателем в первую очередь должны быть выплачены заработная плата работников, все выплаты, носящие характер социальной защиты, в том числе компенсация за неиспользованный отпуск, выплаты, определенные статьями 77 и 239 настоящего Кодекса, а также другие выплаты, которые должны быть выплачены работнику на день остановки деятельности предприятия. В случаях неплатежеспособности предприятия в результате банкротства эти выплаты должны быть выплачены работнику в порядке, предусмотренном законодательством.

3. Если работодатель не имеет материально-финансовых возможностей для выплаты платежей в случаях, указанных во второй части настоящей статьи, тогда эти платежи должны быть выплачены работникам путем продажи имущества предприятия или посредством системы гарантий, созданной государством в порядке, определяемом соответствующими нормативно-правовыми актами.

Статья 179. Случаи сохранения за работником места работы и средней заработной платы

1. На период привлечения к выполнению государственных и общественных обязанностей в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, за работником должно сохраняться место работы, должность (профессия) и ему должна выплачиваться средняя заработная плата.

2. За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата в следующих случаях:

а) при вызове в органы дознания, предварительного следствия и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого;

б) при привлечении к участию в заседаниях суда в качестве общественного обвинителя и защитника, представителя общественных организаций и трудовых коллективов, а также законного или доверенного лица;

в) при включении в состав трудового арбитража, создаваемого для решения коллективных споров;

г) если в период подготовки и проведения выборов, а также в период подготовки списков избирателей является членом окружной и участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса;

д) при привлечении работодателем или с его согласия к участию в форумах, совещаниях, собраниях и других мероприятиях, проводимых общественными организациями соответствующих органов государственной власти;

е) при привлечении к участию в проведении коллективных переговоров, подготовке и заключении коллективных договоров, соглашений, к решению коллективных трудовых споров в качестве примирителя, посредника, арбитра и другого представителя;

ж) при участии в проведении судебных расследований во время решения индивидуальных трудовых споров;

з) при привлечении к участию в решении экономических споров в судах для защиты законных интересов собственника;

и) при участии в военных и особых сборах и в других военных мероприятиях, при привлечении военными комиссариатами в пределах своих полномочий к выполнению

задач, связанных с военной обязанностью, а также при командировке в связи с исполнением военно-транспортной обязанности;

к) при привлечении к выполнению соответствующих работ в связи с военным и чрезвычайным положением, а также для ликвидации последствий стихийного бедствия;

л) при направлении работодателем в учреждения дополнительного образования с полным или частичным отрывом от производства;

м) при направлении в командировку с административно-территориальной единицы проживания в другой регион, а также зарубежную страну;

н) при направлении за пределы рабочего места в связи с необходимостью защиты законных интересов собственника и представления работодателя на соответствующих мероприятиях;

о) в случаях, предусмотренных в коллективных договорах;

п) в день прохождения работниками-донорами медицинского обследования, сдачи крови и компонентов крови;

р) на период нахождения работников в медицинских учреждениях во время прохождения медицинского обследования;

с) при участии работников в работе по внедрению за пределами места основной работы своих изобретений и рационализаторских предложений;

т) в других случаях, непосредственно предусмотренных законодательством, а также определенных работодателем.

у) при привлечении в предусмотренных законодательством случаях работников государственных или муниципальных органов к контрольно-ревизионной службе.

ф) при назначении членом Судебно-правового совета или Избирательный комитет судей;

х) при привлечении сотрудников, специалистов и экспертов государственных органов, научных заведений, учреждений и организаций к деятельности Судебно-правового совета;

ц) при направлении на начальные долгосрочные учебные курсы для кандидатов на должность судьи.

Статья 180. Право работника на получение доли доходов предприятия

Работники имеют право на получение доли в соответствующей части доходов акционерных обществ, созданных в определенном законодательством порядке, а также предприятий, доля собственности которых известна, в порядке и размерах, предусмотренных в их уставах (положениях). Работодатель, ограничивающий это право работников или лишаящий их этого права, несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 181. Регулирование предоставления других гарантий работникам в случаях, предусмотренных законодательством

Работникам, являющимся авторами изобретений и рационализаторских предложений, сдающим кровь и компоненты крови, направленным в командировку с сохранением места работы и средней заработной платы, предоставление других соответствующих гарантий регулируется действующими нормативно-правовыми актами.

Раздел VII. Трудовая и исполнительская дисциплина

Двадцать восьмая глава. Порядок обеспечения трудовой и исполнительской дисциплины

Статья 182. Правила внутреннего распорядка предприятия

1. В целях осуществления на предприятиях контроля за выполнением обязательств сторон по трудовым договорам, а также заключенным коллективным договорам, соблюдения требований трудового законодательства и обеспечения трудовой дисциплины, могут приниматься правила внутреннего распорядка предприятия.

2. В случаях, предусмотренных в уставе объединения предприятий, правила внутреннего распорядка могут приниматься и для предприятий, входящих в это объединение, соответствующим исполнительным органом объединения.

3. Правила внутреннего распорядка предприятия должны составляться в соответствии с настоящим Кодексом, а также другими нормативно-правовыми актами по трудовому законодательству. Соответствующие положения правил внутреннего распорядка, противоречащие настоящим нормативно-правовым актам, и правовые последствия их применения считаются недействительными.

Статья 183. Содержание правил внутреннего распорядка предприятия

1. Как правило, в правила внутреннего распорядка предприятия включается нижеследующее:

а) наименование, организационно-правовая форма, вид деятельности, юридический адрес предприятия;

б) часы начала рабочего времени, начала и окончания перерывов на обед и для другого отдыха;

в) графики смен и порядок их регулирования;

г) порядок обеспечения условий труда;

д) условия и порядок трудовой и исполнительской дисциплины, премирования трудового коллектива, работников, отличившихся в выполнении трудовой функции на высоком уровне;

е) условия и порядок применения дисциплинарных взысканий к работникам, нарушившим трудовую и исполнительскую дисциплину.

2. В правилах внутреннего распорядка, принятых для предприятий, входящих в определенное объединение предприятий, наряду с данными, предусмотренными в первой части настоящей статьи, а также с перечислением наименований предприятий, на которые распространяются эти правила, должны быть указаны и другие сведения о создании дополнительных условий труда, обеспечении трудовой и исполнительской дисциплины, соответствующие законодательству.

Статья 184. Регулирование трудовой и исполнительской дисциплины дисциплинарным уставом

1. Трудовая и исполнительская дисциплина, исходя из характера работы, услуг, в целях повышения ответственности сторон регулируется дисциплинарными уставами на следующих предприятиях:

а) на предприятиях железной дороги и связи;

б) на морском и речном транспорте, а также во флоте водного транспорта рыбоводческих хозяйств;

- в) на воздушном транспорте и его предприятиях специальных служб;
- г) на рабочих местах, где проводятся подземные работы в условиях особой опасности, а также на предприятиях горной промышленности;
- д) на предприятиях, занятых разведкой и эксплуатацией нефтяных и газовых ресурсов в море;
- е) на предприятиях военной промышленности.

2. В дисциплинарных уставах могут предусматриваться только положения, отличающиеся от норм, установленных в разделе «Трудовая и исполнительская дисциплина» настоящего Кодекса. Другие трудовые отношения на предприятиях, имеющих дисциплинарные уставы, регулируются настоящим Кодексом.

3. Дисциплинарные уставы принимаются соответствующим органом исполнительной власти с участием профсоюзной организации в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 185. Вознаграждение работников за соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины

1. Работники, отличившиеся в выполнении трудовой функции на высоком профессиональном уровне, соблюдении правил внутреннего распорядка могут быть вознаграждены работодателем:

- * деньгами или дарением ценных вещей;
- * предоставлением дополнительного отпуска;
- * установлением персональной надбавки к заработной плате;
- * установлением персонального страхования в более высоком размере;
- * направлением на санаторно-курортное лечение, в туристические поездки с оплатой стоимости путевки;
- * путем ходатайствования в определенном порядке о представлении к государственной награде и другими поощрительными средствами.

Двадцать девятая глава. Дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и порядок ее применения

Статья 186. Дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и ее виды

1. Работодатель и работник, не выполняющие обязанности, определенные настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами, или злоупотребляющие правами, либо не исполняющие обязательств по трудовому договору, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а в случаях, предусмотренных законодательством, к другой ответственности.

2. Если работник полностью или частично не выполняет трудовую функцию, или выполняет некачественно, нарушает обязанности, предусмотренные в статье 10 настоящего Кодекса, а также определенные трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия, то работодатель может применить к нему одну из следующих мер дисциплинарного взыскания:

- а) дать выговор;
- б) строгий выговор с последним предупреждением;
- в) если это предусмотрено в коллективном договоре, оштрафовать в размере не более 1/4 месячной заработной платы;

г) расторгнуть трудовой договор по пункту «г» статьи 70 настоящего Кодекса.

3. Работодатель при наложении взыскания должен учитывать личность работника, его авторитет в коллективе, профессиональный уровень, характер совершенного им нарушения. Без применения какой-либо одной из мер дисциплинарного взыскания, указанных во второй части настоящей статьи, работник может быть письменно или устно предупрежден. Предупреждение не считается дисциплинарным взысканием.

4. Привлечение работодателя к дисциплинарной ответственности, предусмотренной настоящей статьей, осуществляется должностным лицом, считающимся его работодателем, собственником предприятия, а если предприятие в государственной собственности, то соответствующим органом исполнительной власти. Работодатель может быть привлечен к административной или уголовной ответственности в порядке, определенном законодательством.

Статья 187. Порядок наложения дисциплинарного взыскания

1. До наложения дисциплинарного взыскания работодатель требует у работника письменное объяснение. Отказ работника от дачи письменного объяснения не исключает наложения на него дисциплинарного взыскания.

2. Дисциплинарное взыскание может налагаться в срок до истечения одного месяца со дня обнаружения нарушения работником трудовой или исполнительской дисциплины. Время болезни работника или нахождения в отпуске, командировке не входит в этот срок.

3. После истечения шести месяцев со дня совершения нарушения дисциплины дисциплинарное взыскание на работника не может быть наложено. За дисциплинарные нарушения, связанные с должностными правонарушениями, обнаруженными по итогам аудита (проведенной проверки, ревизии) финансово-хозяйственной деятельности предприятия, на работника не может быть наложено дисциплинарное взыскание по истечении двух лет со дня совершения этих нарушений. Исполнение по уголовному делу в этот срок не входит.

4. При применении дисциплинарного взыскания в отношении работника учреждения, предприятия или организации, предоставившего информацию в связи с коррупционными правонарушениями, учреждение, предприятие или организация должны обосновать то, что дисциплинарное взыскание вытекает из обстоятельств, установленных законом, и не имеет отношения к информации в связи с коррупционными правонарушениями.

Статья 188. Должностное лицо, имеющее полномочия налагать дисциплинарное взыскание

1. Дисциплинарное взыскание может налагаться только работодателем, обладающим полномочиями заключать с работником трудовой договор, изменять его условия и расторгать его.

2. Если в уставе (положении) предприятия не предусмотрено иное, работодатель своим приказом (распоряжением, постановлением) может поручить одному из своих заместителей, руководителю структурного подразделения, расположенного вне предприятия, наложить на работников дисциплинарное взыскание. В этом приказе (распоряжении, постановлении) должно быть обосновано, по какой причине он передает полномочия по наложению дисциплинарного взыскания другому должностному лицу, и точно определен круг его полномочий.

3. Другие должностные лица, кроме должностных лиц, указанных в первой и второй частях настоящей статьи, не имеют права налагать на работников дисциплинарное взыскание. Если в нарушение этого порядка дисциплинарное взыскание на работника налагает должностное лицо, не имеющее полномочия на наложение такого взыскания, то его приказ считается не имеющим юридической силы.

Статья 189. Условия наложения дисциплинарного взыскания

1. За одно дисциплинарное нарушение налагается только одно дисциплинарное взыскание. За совершенное одно дисциплинарное нарушение одновременно не может быть наложено несколько дисциплинарных взысканий.

2. Дисциплинарное взыскание может налагаться на работника, находящегося на работе в течение рабочего дня. На работника не может быть наложено дисциплинарное взыскание в период нахождения его в командировке, отпуске, временной нетрудоспособности.

3. Дисциплинарное взыскание налагается приказом (распоряжением, постановлением) работодателя. Работник должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением, постановлением), и по его требованию ему должна быть выдана копия приказа.

4. Недопустимо в приказе (распоряжении, постановлении) о наложении дисциплинарного взыскания указывать сведения, унижающие честь и достоинство работника, его личность, моральные чувства, а также мотивированные мнением за недисциплинированность.

Статья 190. Срок дисциплинарного взыскания и преждевременное его снятие

1. Дисциплинарное взыскание действует в течение шести месяцев со дня наложения.

2. Если работник, сделав выводы из наложенного дисциплинарного взыскания, выполняет трудовую функцию на высоком уровне, не нарушает правила внутренней трудовой дисциплины, то работодатель может своим приказом (распоряжением, постановлением), в порядке отличия на работе, преждевременно снять дисциплинарное взыскание.

3. Если работник при наложении на него дисциплинарного взыскания предъявляет иск к работодателю за нарушение требований законодательства и его прав, то он может обратиться в суд для решения индивидуального трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

4. Если в течение действия дисциплинарного взыскания работник награждается посредством любого стимулирования, предусмотренного в статье 185 настоящего Кодекса, за выполнение трудовой функции на высоком профессиональном уровне, за соблюдение правил внутреннего распорядка, то со дня вознаграждения дисциплинарное взыскание считается утратившим силу.

Раздел VIII. Взаимная материальная ответственность работодателя и работника

Тридцатая глава. Случаи, определяющие взаимную материальную ответственность работодателя и работника

Статья 191. Материальная ответственность работодателя и работника за ущерб, причиненный одним другому

1. При выполнении в процессе трудовых отношений работодателем и работником обязательств по трудовому договору за ущерб, причиненный одним другому, они несут взаимную материальную ответственность в порядке, указанном в настоящем Кодексе и соответствующих нормативно-правовых актах.

2. При наличии всех трех следующих условий одновременно возникает материальная ответственность за ущерб, причиненный намеренно или ненамеренно одной стороной другой:

- а) при обнаружении действительного ущерба;
- б) когда деяния виновника, то есть действие или бездействие, противоречат закону;
- в) когда между деянием виновника, противоречащим закону, и итогом этого деяния имеется причинная связь.

Статья 192. Возникновение материальной ответственности и условия ее доказывания

1. Материальная ответственность сторон начинается с момента обнаружения ущерба, причиненного одним другому в результате действия или бездействия работодателя и работника.

2. Стороны, предъявляющие претензию в связи с причинением и размером материального ущерба, а также отсутствием вины в причинении ущерба другой стороне, обязаны это доказать.

Статья 193. Ответственность работодателя за причиненный собственнику ущерб

1. Работодатель, действующий на основе трудового договора с собственником, за ущерб, причиненный собственнику в результате своих противоречащих закону действий, несет полную материальную ответственность в порядке и в случаях, определенных настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами.

2. Собственник своим приказом (распоряжением, постановлением) может обеспечить возмещение причиненного ему работодателем ущерба или принять меры, предусмотренные в законодательстве для возмещения причиненного ущерба в судебном порядке.

Статья 194. Условия обеспечения возмещения причиненного ущерба

1. Сторона, виновная в причинении ущерба, независимо от привлечения к уголовной ответственности, а также к дисциплинарной и другой ответственности, обязана возместить материальный ущерб в определенном порядке.

2. Расторжение трудовых отношений после причинения ущерба не освобождает виновную сторону от материальной ответственности.

Тридцать первая глава. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику, и порядок ее решения

Статья 195. Случаи материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику

В процессе трудовых отношений работодатель несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный работнику, в следующих случаях:

- а) при наличии вступившего в силу постановления (решения) суда в результате незаконного и безосновательного расторжения трудового договора;
- б) при установлении постановлением (решением) суда размера материального или морального ущерба, причиненного работнику во время решения трудовых споров;

в) при нанесении здоровью работника ущерба при выполнении трудовой функции в результате производственной аварии, произошедшей из-за несоблюдения работодателем правил охраны труда, а также нанесении соответствующего материального ущерба членам его семьи, лицам, находящимся на его иждивении в связи с гибелью по этой причине;

г) при ущербе в результате порчи, кражи личных предметов или другого имущества работника из-за неправильной организации работодателем охраны, хранения их, а также ущерба в связи с физическим износом этих предметов;

д) при неправильном определении работодателем размера заработной платы и других выплат работнику, а также безосновательной и незаконной их невыдаче;

е) при нанесении материального, морального ущерба в результате включения работодателем в трудовой договор условий, ограничивающих права работников по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашением;

ж) при нанесении материального и морального ущерба работнику в связи с невозможностью устройства на работу из-за распространения любым способом работодателем после расторжения трудового договора несоответствующих действительности сведений о низком уровне личных и профессиональных качеств, а также других сведений, пятнающих его личность;

з) в случае причинения работнику материального ущерба из-за невыполнения работодателем других обязательств по трудовому договору;

и) в случае сексуального притеснения работника.

Статья 196. Порядок определения и возмещения размера материального ущерба, причиненного работнику

1. При обнаружении и определении работником случаев, указанных в статье 195 настоящего Кодекса, а также определенный соответствующим полномочным должностным лицом (органом) - ревизором, аудитором, проверяющим финансово-хозяйственную деятельность предприятия, а также аудиторской организацией, постановлением, заключением, справкой соответствующего органа исполнительной власти и их должностных лиц, а также приговором, решением суда материальный ущерб, причиненный работнику, возмещается.

2. Размер ущерба, причиненного личным вещам и другому имуществу работника, определяется по действующим рыночным ценам. В этом случае по соглашению сторон причиненный ущерб может быть возмещен работнику в натуре.

3. Если работодатель при заключении трудового договора или после пришел к согласию об использовании работником принадлежащих ему инструментов, средств труда и других предметов для выполнения своей трудовой функции, то он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный личным предметам работника.

4. Если работодатель, создав соответствующие условия труда, не разрешил работнику принести на предприятие свои личные трудовые инструменты и другие предметы, но работник в нарушение этого принес и использует эти предметы для выполнения трудовой функции, то работодатель несет материальную ответственность в порядке, определенном только за ущерб, причиненный намеренно имуществу работника.

5. Денежная сумма морального ущерба, причиненного работнику, определяется в порядке, предусмотренном в третьей части статьи 290 настоящего Кодекса.

Примечание: под указанными в настоящей статье «трудовыми инструментами, средствами и другими предметами» следует понимать машины и механизмы, электронные

и механические приборы, средства связи и транспорта, установки, а также средства ручного труда, стоимость которых более двукратного размера заработной платы, находящиеся в личной собственности работника и с согласия работодателя принесенные на рабочее место для выполнения своей трудовой функции.

Статья 197. Порядок рассмотрения возмещения материального ущерба, причиненного работнику

1. Работник должен обратиться к работодателю с заявлением о возмещении размера причиненного ему материального ущерба. Работодатель должен изучить указанное в заявлении работника и, приняв в течение 15 дней соответствующее решение, ответить ему письменно.

2. Если работник полностью или частично не согласен с решением работодателя, а также если ему в течение определенного срока не дан письменный ответ, то он может обратиться с иском заявлением в суд о возмещении причиненного ущерба.

3. Стороны в целях отказа от решения вопроса о возмещении причиненного ущерба в судебном порядке, могут по взаимному соглашению установить другие правила для решения таких споров. Однако эти правила не могут ограничивать право работника обратиться в суд.

Тридцать вторая глава. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и порядок ее решения

Статья 198. Материальная ответственность работника в размере до среднемесячной заработной платы

Кроме случаев, предусмотренных в статьях 199 и 200 настоящего Кодекса, во всех остальных случаях работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю, в размере до среднемесячной заработной платы.

Статья 199. Полная материальная ответственность работника

1. Работник за действия, противоречащие закону, несет материальную ответственность в полном объеме за причиненный ущерб в следующих случаях:

а) за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, данных работнику на хранение и в других целях при заключении трудового договора, а также при заключении с работодателем письменного договора о взятии на себя полной материальной ответственности в связи с характером трудовой функции в процессе трудовых отношений;

б) при принятии работником с условием отчета работодателю или его представителю имущества и других ценностей на основе разовой доверенности или других разовых правоопределяющих документов;

в) при наличии общественно опасных деяний, предусматривающих наказание в законодательстве об административных проступках или уголовном и налоговом законодательстве за совершенное действие или бездействие;

г) при умышленной порче имущества или других материальных ценностей, а также умышленное причинение ущерба работодателю другим способом;

д) при нанесении ущерба в нетрезвом состоянии от приема алкогольных, токсических (вредных), психотропных веществ или наркотических средств;

е) при распространении коммерческой тайны работодателя;

ж) при нанесении работодателю морального ущерба, повлекшего серьезный вред его предпринимательской деятельности, путем распространения клеветы и оскорбления, ложных сведений, пятнающих личность работодателя, унижающих его честь и достоинство, а также не соответствующих действительности.

2. Когда на момент обнаружения причиненного ущерба работнику не исполнилось 18 лет, он несет полную материальную ответственность только в порядке, определенном законодательством в случаях, указанных в пунктах «в», «г» и «д» первой части настоящей статьи.

Статья 200. Заключение письменных договоров о полной материальной ответственности

1. Как при заключении непосредственно трудового договора, так и в процессе трудовых отношений работодателем могут быть заключены письменные договоры о полной материальной ответственности с работниками, достигшими 18-летнего возраста, выполняющими работы, оказывающими услуги, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или применением и проведением других операций с доверенным имуществом, материальными или другими ценностями.

2. При невозможности определения степени материальной ответственности каждого члена определенного коллектива в зависимости от характера выполняемой работы, оказываемых услуг во время хранения, переработки, продажи, перевозки, использования и проведения других операций с доверенным ему работодателем имуществом или другими ценностями, а также невозможности заключения с ним письменного договора о полной материальной ответственности, может быть заключен договор о коллективной (бригадной) ответственности.

3. Перечень таких работников и работ (услуг) для заключения письменного договора о полной материальной ответственности, указанной в первой и второй частях настоящей статьи, определяется работодателем.

4. В случаях определения коллективной (бригадной) ответственности непосредственно по рабочему месту работника, каждый член коллектива (бригады) в пределах степени своей ответственности несет индивидуальную материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю этим коллективом.

5. Когда не заключается договор о полной материальной ответственности, работник во всех случаях, за исключением случаев, когда в его деяниях есть виновные действия уголовного состава, несет материальную ответственность только в размере средней заработной платы.

Статья 201. Случаи, исключающие материальную ответственность работника

1. Работник не несет материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю в результате поломки, порчи без его вины машин, механизмов, оборудования, приборов и других производственных средств и инструментов при выполнении трудовой функции в условиях стихийных бедствий - сели, наводнение, обвалы, засуха, пожары и другие необратимые силы, - нормального хозяйственного, производственного, технологического риска, а также при крайней необходимости или необходимой защите. Если эти случаи не определены по взаимному согласию сторон, то они определяются судом в порядке, предусмотренном законодательством.

2. Работник не несет материальной ответственности за потерю работодателем дохода, прибыли, которые он мог бы иметь в будущем, кроме фактического ущерба, причиненного в результате его действия или бездействия.

3. Если работник заблаговременно умышленно нанес работодателю определенный ущерб действием (бездействием), противоречащим закону, лишившим работодателя в будущем получения дохода, прибыли, то он только по решению суда может быть привлечен к материальной ответственности за ущерб в размере дохода, который мог бы быть получен работодателем в будущем, а также к другой ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 202. Определение размера ущерба

1. Размер ущерба, причиненного работодателю, определяется в размере фактической потери.

2. В случаях потери, порчи или кражи имущества, считающегося основным фондом (средствами) работодателя, размер ущерба исчисляется из балансовой стоимости (себестоимости) предметов, являющихся материальной ценностью, с учетом соответствующих норм износа. В других случаях размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на момент причинения ущерба.

3. Денежный размер морального ущерба, причиненного работодателю, определяется на основе его заявления судом с учетом принципов, предусмотренных в третьей части статьи 290 настоящего Кодекса.

Статья 203. Проведение расследований для определения причиненного ущерба

1. Работодатель до принятия решения, обеспечивающего возмещение причиненного ему ущерба, получает письменное объяснение работника, определяет соответствие закону его деяний, причинную связь между причиненным ущербом и действием (бездействием) работника, а также действительный размер причиненного ущерба.

2. В ходе расследований (проверок) работник имеет право знакомиться с документами проверок, дать дополнительные разъяснения (возражать). Работодатель обязан ознакомить работника с результатами проверки.

Статья 204. Добровольное возмещение работником размера причиненного ущерба

1. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно полностью или частично возместить этот ущерб.

2. Добровольное возмещение причиненного ущерба осуществляется только в пределах, определенных настоящим Кодексом.

3. Работодатель с согласия работника может предоставить ему отсрочку для возмещения причиненного ущерба.

4. Работник с согласия работодателя вместо размера ущерба может взамен испорченного, утерянного имущества вернуть другое такое же, а также отремонтировать его лично или за счет своих средств.

Статья 205. Порядок удержания с работника размера ущерба, причиненного работодателю

1. Если размер ущерба, причиненного работодателю, не превышает среднюю заработную плату работника, то его удержание производится приказом (распоряжением, постановлением) работодателя.

2. Если ущерб причинен работником в случаях несения им полной материальной ответственности, а его размер превышает среднемесячную заработную плату работника и работник отказывается возмещать его добровольно, то на основании обращения работодателя этот ущерб может быть возмещен в судебном порядке.

3. Если работник не согласен с приказом (распоряжением, постановлением) работодателя о возмещении ущерба, то он может обратиться с заявлением к работодателю и в определенном порядке в суд.

Статья 206. Процессуальные меры судьи для возмещения причиненного ущерба

1. Суд с учетом степени виновности, конкретных условий, материального положения работника и других случаев, имеющих значение по делу, может уменьшить размер ущерба или утвердить примирительное соглашение сторон об уменьшении размера ущерба.

2. Если по отношению к одной из сторон возник уголовный состав в результате действия или бездействия как работника, так и работодателя, то суд, возбудив уголовное дело, предпринимает соответствующие процессуальные меры для ведения в определенном законодательством порядке следствия и обеспечения возмещения ущерба.

Раздел IX. Охрана труда

Тридцать третья глава. Нормы, правила и принципы охраны труда

Статья 207. Законодательство, определяющее нормы и правила охраны труда

1. Работники имеют право работать в безопасных и здоровых условиях.

2. Нормы и правила охраны труда определяются настоящим Кодексом, нормативно-правовыми актами, принятыми в пределах своих полномочий соответствующими органами исполнительной власти, а также международными договорами, ратифицированными или стороной которых является Азербайджанская Республика.

3. Требования нормативно-правовых актов по охране труда, нормы, стандарты, правила охраны труда обязательны для сторон трудовых отношений и других физических и юридических лиц.

Статья 208. Рабочие места, где применяются нормы и правила охраны труда

Нормы и правила охраны труда, определенные настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами, должны обязательно применяться на всех рабочих местах, где работают:

- * работники;
- * студенты и школьники, проходящие производственную практику;
- * военнослужащие, привлекаемые к работе на предприятиях;
- * осужденные, работающие в местах исполнения приговоров суда;
- * лица, привлекаемые к выполнению работ при ликвидации последствий стихийного бедствия, а также в режиме военного и чрезвычайного положения.

Статья 209. Основные принципы охраны труда

Обеспечение охраны труда органами государственной власти, собственниками, работодателями и работниками осуществляется, основываясь на следующих принципах:

- * общность действий органов государственной власти, собственников, работодателей и работников, направленная на улучшение условий труда и охраны труда, устранение производственных аварий, увечий, вреда и профессиональных заболеваний;

- * превосходство жизни и здоровья работника над результатами производственной деятельности предприятия;

- * координация деятельности в области охраны труда с другими направлениями экономической и социальной политики, а также с деятельностью в области охраны окружающей среды;

- * определение для всех предприятий, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, единых требований в области охраны труда;

- * осуществление независимого и эффективного контроля за выполнением на всех предприятиях требований охраны труда;

- * в определенном порядке и средствами стимулирование работодателей, широко использующих мировые достижения научно-технического прогресса, передового опыта, а также изготавливающих и применяющих эффективные средства охраны труда, техники безопасности и технологии;

- * проведение налоговой политики, направленной на создание условий охраны труда на предприятиях на высоком уровне;

- * участие государства в финансировании охраны труда;

- * периодическое совершенствование норм охраны труда;

- * бесплатное обеспечение работников специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием и другими средствами;

- * подготовка и дополнительное образование специалистов по охране труда в образовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования;

- * расследование, учет, анализ любого несчастного случая, произошедшего на производстве, и на их основе предоставление работникам точных сведений о положении с производственным травматизмом, увечьями и профессиональными заболеваниями;

- * социальная, материальная и моральная защита интересов работников, потерпевших ущерб в результате несчастных случаев на производстве, получивших профессиональное заболевание;

- * оказание всесторонней помощи деятельности профессиональных союзов, предприятий и отдельных физических, юридических лиц, направленной на обеспечение охраны труда;

- * расширение отношений международного сотрудничества в области охраны труда.

Статья 210. Участие общественных объединений в решении вопросов охраны труда

Работодатели, работники, а также отдельные физические лица, объединившись для решения проблем охраны труда, могут создать общественные объединения, действующие в соответствии с законодательством об общественных объединениях. Органы государственной власти, а также работодатели должны всесторонне помогать этим общественным объединениям и при принятии нормативно-правовых актов об обеспечении охраны труда учитывать их предложения и рекомендации.

Тридцать четвертая глава. Правовые, организационно-технические и финансовые гарантии охраны труда

Статья 211. Нормативно-правовое регулирование охраны труда

1. В целях одинакового выполнения повсеместно правил охраны труда, обеспечения применения особенностей условий труда, права на дополнительный отпуск и других норм в случаях, определенных настоящим Кодексом, соответствующий орган исполнительной власти утверждает единые по республике, подробные списки:

- * производств с условиями вредного, тяжелого и подземного труда для предоставления работникам бесплатной лечебно-профилактической пищи, молока и приравненных к нему продуктов;

- * подземных производств, шахт, туннелей, сооружений и других рабочих мест, где работы ведутся под землей;

- * производств, профессий (должностей), а также подземных работ с вредными и тяжелыми условиями труда, где запрещается использование труда работников в возрасте до 18 лет;

- * производств, профессий (должностей), а также подземных работ с вредными и тяжелыми условиями труда, где запрещается использование труда беременных или женщин, имеющих ребенка в возрасте до одного года;

- * вредных производственных факторов, с которыми беременным или женщинам, имеющим ребенка в возрасте до одного года, запрещается контактировать на рабочем месте;

- * химических, радиоактивных и других веществ высокой опасности, запрещаемых для использования в производстве товаров, во время выполнения работ (услуг);

- * рабочих мест с наибольшей вероятностью получения работником профессионального заболевания;

- * работ, связанных с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требующих обязательного проведения профилактических прививок и правила их применения.

2. Списки, указанные в первой части настоящей статьи, должны быть изданы массовым тиражом и розданы для использования работодателям, профсоюзным организациям всех отраслей экономики. Работодатели обязаны всеми возможными и приемлемыми способами ознакомливать с ними работников в любое время и предпринять необходимые меры для их использования.

Статья 212. Регулирование государством охраны труда

1. Единая государственная политика по охране труда осуществляется соответствующими органами исполнительной власти.

2. Соответствующий орган исполнительной власти:

- * готовит и проводит единую государственную политику в области охраны труда, определяет обязанности соответствующих органов исполнительной власти, работодателей в области улучшения условий труда и обеспечения охраны труда, координирует и контролирует их деятельность в области обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

- * утверждает по согласованию с профсоюзными органами и представительным органом работодателей программы по улучшению условий труда и охраны труда, организует и обеспечивает их выполнение;

- * определяет государственный заказ предприятиям на производство средств охраны труда, принимает решения по созданию предприятий по подготовке и производству этих средств;

- * организует и координирует научно-исследовательскую работу в области охраны труда, в определенном порядке осуществляет утвержденные национальные программы, определяет порядок и условия финансирования этих работ;

- * организует подготовку специалистов по охране труда;

- * определяет порядок ведения в республике единой государственной статистической отчетности.

Статья 213. Полномочия органов исполнительной власти в области охраны труда

Соответствующие органы исполнительной власти, а также государственные концерны, компании, ассоциации и объединения предприятий в пределах своих полномочий:

- * с участием профсоюзной организации, представительного органа работодателей определяют основные направления осуществления на соответствующих рабочих местах государственной политики в области охраны труда и осуществляют предусмотренные в связи с этим мероприятия;

- * готовят отраслевые стандарты, нормы, правила, нормативно-правовые акты по охране труда и обеспечивают их утверждение в определенном порядке;

- * проводят инструктаж руководящих работников, специалистов предприятия по нормам и правилам охраны труда и проверяют их знания;

- * осуществляют контроль за выполнением правил и норм охраны труда на подведомственных предприятиях;

- * в необходимых случаях организуют изготовление приборов, сооружений и других средств защиты, обеспечивающих безопасность труда по соответствующей отрасли.

Статья 214. Полномочия муниципальных органов в области охраны труда

Муниципальные органы:

- * обеспечивают осуществление на подведомственной территории государственной политики в области охраны труда;

- * готовят межотраслевые программы по охране труда местного значения и обеспечивают их выполнение;

- * для оказания помощи собственникам в решении региональных проблем и обеспечении охраны труда в определенном законодательством порядке создают за счет их долевого участия и других средств целевые фонды и обеспечивают использование средств этих фондов по назначению.

Статья 215. Обязанности собственника и работодателя в области охраны труда

Собственник предприятия и работодатель непосредственно отвечают за выполнение работниками на рабочих местах норм и правил охраны труда и должны обеспечить осуществление следующих мер:

- * соблюдение всех требований стандартов, норм и правил по охране труда;

- * безопасность зданий, сооружений, технологических процессов и оборудования;

- * приведение непосредственно рабочих мест в соответствие с действующими нормативами здоровых санитарно-гигиенических условий и охраны труда;
- * организацию оказания работникам необходимых санитарно-бытовых и лечебно-профилактических услуг;
- * выдачу работникам, занятым на работе с вредными, тяжелыми условиями труда и на подземных работах, бесплатного лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных продуктов;
- * соблюдение нормального режима труда и отдыха;
- * выдачу работникам в определенные сроки и требуемом ассортименте бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- * организацию обучения, инструктаж, проверку знаний работников по нормам и правилам охраны труда и пропаганду охраны труда;
- * включение в коллективный договор правил по охране труда и выполнение предусмотренных в них обязательств;
- * представление в срок и по форме, определенной соответствующим органом исполнительной власти, статистических отчетов о результатах мер, предпринятых для приведения охраны труда, условий труда в соответствие с действующими нормами.

Статья 216. Обязанности работника по охране труда

В обязанности работников по охране труда входит:

- * изучение, освоение и соблюдение требований по безопасности труда, гигиене и противопожарной охране, предусмотренных соответствующими нормативными актами по охране труда;
- * исполнение трудовой функции так, чтобы не подвергать опасности себя и других работников, не выполнять работу без личного допуска на установках, станках, взрывных и других опасных для жизни источниках;
- * работа в выданной специальной одежде и обуви, пользование средствами индивидуальной и коллективной защиты, предусмотренными технологическим процессом, нормами, правилами и инструкциями по охране труда;
- * незамедлительное информирование представителя работодателей о всех нарушениях правил охраны труда, а также о произошедших авариях и несчастных случаях;
- * периодическое повышение знаний норм и правил охраны труда;
- * выполнение заданий, советов, рекомендаций работодателя, руководителя по месту работы, специалиста по вопросам охраны труда.

Статья 217. Порядок расследования и учета несчастных случаев, произошедших на производстве

1. Работодатель, независимо от степени тяжести несчастного случая, произошедшего на производстве, обязан незамедлительно в день, когда произошло событие, информировать орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, для проведения расследования.

2. Орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, на основании поступившей информации в определенном законодательством порядке создает комиссию с целью изучения связи несчастного случая с производством.

3. После окончания расследования несчастного случая работодателем в порядке, определенном законодательством, не позднее чем за один день составляется соответствующий акт, один экземпляр которого обязательно должен быть выдан потерпевшему работнику.

4. Работодатель, уполномоченное им должностное лицо, скрывшие факт несчастного случая, уклоняющиеся от составления соответствующего акта о проведенном расследовании, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

5. Проведение расследования, учет несчастного случая регулируются нормативно-правовым актом, утверждаемым соответствующим органом исполнительной власти на основании правил, предусмотренных настоящей статьей.

Статья 218. Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации соответствующих объектов

1. Не допускается внедрение, проектирование производственных зданий и сооружений, строительство и реконструкция, подготовка и выпуск производственных средств, технологий, не соответствующих действующим стандартам, правилам, нормам охраны труда, требованиям техники безопасности.

2. Проекты предприятий и производственных средств должны пройти государственную экспертизу, а опытные образцы производственных средств для проверки их соответствия требованиям норм охраны труда и техники безопасности - пройти государственные испытания.

3. По требованию соответствующих органов исполнительной власти заказчик или исполнитель в целях определения соответствия проекта (образца) требованиям норм охраны труда и техники безопасности должен провести за свой счет независимую экспертизу путем привлечения соответствующих организаций и специалистов.

4. В целях установления воздействия на здоровье человека не допускается применение вредных веществ, сырья, материалов, не прошедших технологической, пожарно-технической, санитарно-гигиенической, медико-биологической экспертизы и других видов контроля.

5. Без сертификата-паспорта, выданного в определенном порядке органом, осуществляющим государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, запрещается ввод в действие какого-либо нового или реконструированного предприятия, объекта, производственного средства.

6. Запрещается ввод в эксплуатацию новых и реконструированных производственных, социально-бытовых объектов и объектов общественного питания без разрешения органа, осуществляющего государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

7. Работа предприятий или эксплуатация средств производства, не отвечающих требованиям безопасности труда и создающих угрозу здоровью или жизни работников, подлежат приостановке органом, осуществляющим государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, в порядке, установленном законодательством, до приведения их в соответствие с требованиями безопасности труда. В этом случае заработная плата работникам выплачивается в порядке, определенном в статье 169 настоящего Кодекса.

Статья 219. Подготовка специалистов по охране труда и обучение работников

1. Государство обеспечивает с учетом особенностей существующего в стране производства подготовку в соответствующих образовательных учреждениях специалистов по охране труда.

2. Работодатели с участием профсоюзных организаций обязаны организовать и осуществлять соответственно законодательству систему обучения и дополнительного образования работников по охране труда.

3. Работодатели и руководящие работники предприятий не реже одного раза в 3 года должны периодически проходить обучение на курсах повышения квалификации и их знания в этой области должны быть проверены.

4. Во всех формах обучения и дополнительного образования работников должно быть предусмотрено обучение по охране труда. Работодатель при приеме и переводе на другую работу работников обязан проводить инструктаж по охране труда, организовать использование ими безопасных приемов работы и обучение правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев.

5. Не допускается приступать к исполнению трудовой функции без предварительного прохождения инструктажа по охране труда работниками, принятыми на работу на рабочие места, профессии (должности) с вредными, тяжелыми производствами и для работы на машинах, механизмах, оборудовании повышенной опасности. Работодатель обязан вести регистрацию и учет этого инструктажа в специальных журналах.

Статья 220. Финансирование мероприятий по охране труда

1. В зависимости от цели и назначения финансирование охраны труда осуществляется за счет государственного бюджета и доходов предприятия.

2. Бюджетные ассигнования на охрану труда, выделенные в государственном бюджете и местных бюджетах отдельной строкой, используются для финансирования научно-исследовательских работ, подготовки и выполнения целевых государственных и региональных программ.

3. Работодатель или собственник предприятия ежегодно в зависимости от условий труда и необходимости безопасности труда, уровня травматизма и заболеваемости выделяет необходимые финансовые средства и материалы для проведения мероприятий по охране труда. Расходование этих средств на другие цели запрещается.

4. Объем и источники финансирования мероприятий по охране труда определяются в коллективном договоре, при этом размер ежегодных затрат должен быть не менее двух процентов от суммы средств, расходуемых на оплату труда работников.

5. Исключен.

6. Работники не несут никаких расходов, связанных с финансированием мероприятий по охране труда.

Статья 221. Фонд охраны труда

1. Фонд охраны труда может создаваться на государственном уровне и уровне предприятий. Государственный фонд охраны труда учреждается соответствующим органом исполнительной власти.

2. Государственный фонд охраны труда организуется за счет:

Абзацы второй, третий и четвертый части 2 отменены

* за счет добровольных отчислений предприятий, граждан и за счет других платежей.

3. Фонд на предприятии создается за счет средств, выделенных работодателем на мероприятия по охране труда и технике безопасности.

4. Управление государственным фондом охраны труда и использование его средств осуществляются в порядке, предусмотренном в положении, утвержденном соответствующим органом исполнительной власти.

5. Средства фонда охраны труда на предприятии могут быть использованы только на мероприятия по доведению условий труда и безопасности работников до нормативных требований или повышению существующего на предприятии уровня охраны труда.

Статья 222. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

1. Работодатель организует контроль за здоровыми и безопасными условиями труда, опасными и вредными производственными факторами, регулярно и своевременно информирует работников об изменениях в этой области.

2. Работодатель разрабатывает и осуществляет перспективные и годовые планы мероприятий, направленные на улучшение условий труда, обеспечение охраны труда и сохранение здоровья работников.

3. Взаимные обязательства между работодателем и работниками по обеспечению здоровых и безопасных условий труда предусматриваются в коллективном договоре, трудовом договоре.

4. На производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, проводимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, работникам в соответствии с установленными нормами выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы.

5. Работодатель обязан периодически с участием профсоюзной организации проводить аттестацию рабочих мест на их соответствие нормам и правилам по охране труда. Об итогах аттестации информируется трудовой коллектив. По результатам аттестации рабочих мест работодатель обязан принять необходимые меры для приведения их в соответствие с действующими нормативными актами по охране труда.

6. Работодатель обязан обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам специальной одежды и обуви, других средств индивидуальной защиты.

7. Работодатель обязан снабжать производственные участки, предусмотренные законодательством, газированной и соленой водой.

8. Работодатель обязан оборудовать помещение для обогрева и отдыха работников, занятых в холодное и жаркое время года на открытом воздухе, или в закрытых необогреваемых помещениях и в горячих цехах.

Статья 223. Службы охраны труда

1. Для организации работы по охране труда и осуществления контроля за соблюдением работниками требований законодательства по охране труда на предприятиях всех отраслей экономики с численностью работников свыше пятидесяти человек создаются службы по охране труда.

2. В состав службы по охране труда включаются специалисты, хорошо знающие трудовое законодательство, нормы охраны труда. На предприятиях с численностью работников свыше пятидесяти человек учреждается должность инженера по охране труда, а если численность работников свыше пятисот человек - должность заместителя руководителя (главного инженера) предприятия по охране труда. На предприятиях с

численностью работающих более тысячи человек создается промышленно-санитарная лаборатория, а также учреждается должность врача по гигиене труда.

3. Специалисты служб по охране труда имеют право контролировать соблюдение правил и норм охраны труда, выдавать руководителям обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, а также вносить представления работодателям о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, нарушающих законодательство об охране труда.

4. Руководители и специалисты служб по охране труда не могут привлекаться к выполнению работ, не относящихся к их должностным обязанностям, и в установленном законодательством порядке несут ответственность за неправильное и некачественное выполнение своих должностных обязанностей.

5. Работодатель только по согласованию с органом, осуществляющим государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, может реорганизовать или ликвидировать службу по охране труда.

Тридцать пятая глава. Гарантии осуществления права на охрану труда работника

Статья 224. Гарантии права на охрану труда при заключении трудового договора

1. Условия заключения трудового договора должны соответствовать требованиям норм по охране труда, определенным настоящим Кодексом.

2. В трудовом договоре должна быть гарантия работодателя на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

3. При приеме на работу с заведомо высоким уровнем риска возникновения профессионального заболевания работодатель обязан предупредить работника о наиболее вероятном сроке возникновения такого заболевания. В этом случае должен быть заключен срочный трудовой договор, ограниченный этим сроком, и после завершения его срока работнику должна быть предоставлена другая работа с условием сохранения ему прежнего заработка.

4. Производства и рабочие места с вероятностью возникновения профессионального заболевания работников должны быть предусмотрены в списке, указанном в статье 211 настоящего Кодекса.

Статья 225. Обязательное страхование работников от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

1. Работодатель в установленном законодательством порядке должен обеспечить обязательное страхование каждого работника от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В трудовом договоре работника обязательно следует указать соответствующие сведения о страховании.

2. Отношения в сфере обязательного страхования от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний регулируются соответствующим законодательством.

Статья 226. Обязательные медицинские осмотры

1. За счет работодателя должны быть организованы предварительные, при заключении с работниками трудового договора на тяжелых, вредных и опасных производствах, и периодические обязательные медицинские осмотры.

2. При уклонении работниками от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведенных обследований, работодатель может отстранить этих работников от работы, а также привлечь к соответствующей дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в статье 62 настоящего Кодекса.

Статья 227. Право работников на информацию о состоянии условий охраны труда

Работники имеют право требовать информацию о состоянии условий охраны труда на рабочих местах, полагающихся в соответствии с этими условиями и определенных нормами средств индивидуальной защиты, льгот и гарантий. Работодатель обязан выполнять эти требования.

Статья 228. Особенности регулирования охраны труда женщин и работников в возрасте до 18 лет

Особенности отношений в области охраны труда женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, регулируются настоящим Кодексом и соответствующими нормативно-правовыми актами.

Статья 229. Запрещение деятельности, не соответствующей требованиям правил охраны труда

Деятельность как работодателя, так и других должностных лиц, а также работа предприятий и их структурных подразделений, оборудования и установок, не соответствующие требованиям норм и правил безопасности труда и принципам охраны труда, определенным настоящим Кодексом, создающие угрозу здоровью или жизни работников, подлежат приостановке до устранения нарушений, выявленных полномочными органами контроля или их должностными лицами в установленном порядке.

Статья 230. Гарантии работникам за вынужденный простой или отказ от работы в связи с необеспечением им безопасных условий труда

1. На время приостановки работы на предприятиях или непосредственно на рабочих местах вследствие нарушения правил охраны труда, допущенного не по вине работников, за ними сохраняется место работы, должность (профессия) и средняя заработная плата.

2. Работник может отказаться от выполнения трудовой функции в связи с необеспечением работодателем безопасных условий труда или созданием угрозы для жизни, или объявить единолично забастовку в установленном порядке. В этом случае работник не несет какой-либо ответственности и этот трудовой спор решается в установленном порядке.

Статья 231. Перевод на более легкую работу

Работодатель обязан в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно перевести работников, нуждающихся по состоянию здоровья в более легкой работе, с их согласия на более легкую работу.

Статья 232. Случаи перевода работников на более легкую работу в целях охраны здоровья и сохранения заработной платы

1. Работник в целях обеспечения охраны здоровья может быть переведен на легкую и, по сравнению с прежней, низкооплачиваемую работу, не оказывающую отрицательного воздействия на здоровье. В этом случае в течение месяца со дня перевода работников на легкую работу за ним сохраняется средняя заработная плата по прежней работе (должности).

2. За работниками, больными туберкулезом и другими тяжелыми хроническими заболеваниями и временно переведенными по этой причине на другую низкооплачиваемую работу, в течение всего периода перевода, но не более четырех месяцев, сохраняется заработная плата, получаемая за прежнюю работу.

3. Работникам, нетрудоспособным в результате несчастного случая на рабочем месте или получившим профессиональное заболевание и временно переведенным на легкую работу на основании заключения соответствующей врачебной комиссии или соответствующего органа (структуры), установленного исполнительной властью, выплачивается разница между прежней заработной платой и заработной платой на новом рабочем месте. Эта разница должна выплачиваться до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Статья 233. Перерывы и приостановка работы в условиях холодной и жаркой погоды

1. Работникам, выполняющим работу при низкой температуре и сильном ветре на открытом воздухе, а также в холодное время года в закрытых необогреваемых помещениях, должен предоставляться перерыв для обогрева или работа должна быть приостановлена.

2. Работникам, выполняющим работу при температуре воздуха более 41 градусов по Цельсию и на открытом воздухе или в холодное время года, в закрытых, но не отапливаемых зданиях с температурой ниже +14 градусов по Цельсию, предоставляются перерывы в порядке, установленном настоящей статьей, или работа приостанавливается.

3. Температура воздуха и сила ветра, считающиеся основой для предоставления работникам перерывов и приостановки работы, предусмотрены в приложении 2 настоящего Кодекса.

4. Перерывы включаются в рабочее время, и заработная плата за время этих перерывов выплачивается работникам по тарифному окладу.

5. При приостановке работы время простоя оплачивается в размере не менее двух третей тарифного оклада, как простой не по вине работника.

Статья 234. Перевод на другую работу при приостановке работы для обеспечения охраны труда

При приостановке работы в целях обеспечения охраны труда в случаях, предусмотренных в статьях 230 и 233 настоящего Кодекса, работник может быть переведен на другую работу. В случае, если работник переведен на низкооплачиваемую работу, то за ним сохраняется заработная плата по прежней должности (профессии).

Тридцать шестая глава. Контроль за соблюдением норм и правил охраны труда и ответственность работодателя

Статья 235. Государственный контроль за соблюдением правил по охране труда и соответствующих нормативно-правовых актов

1. Контроль за выполнением требований норм, правил охраны труда, а также нормативно-правовых актов по охране труда производит орган, осуществляющий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

2. Решения принятые обязательны для исполнения. Эти решения могут быть обжалованы в административном порядке и (или) в суде в соответствии с законодательством.

Статья 236. Общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда

1. Общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда осуществляют лица, уполномоченные трудовым коллективом, и представители профсоюзной организации.

2. Уполномоченный трудовым коллективом по охране труда представитель профсоюзной организации имеет право беспрепятственно проверять состояние охраны труда на рабочих местах, требовать от должностных лиц устранения выявленных нарушений, а также ставить перед работодателем вопрос о привлечении к ответственности виновных лиц.

3. Уполномоченному по охране для выполнения своих обязанностей труда работодателем еженедельно предоставляется в рабочее время не менее двух часов с оплатой по средней заработной плате.

Статья 237. Права профессиональных союзов в области контроля за соблюдением правил охраны труда

1. Профессиональные союзы с учетом прав, предусмотренных в Законе Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах», участвуют в осуществлении контроля за соблюдением работодателем правил охраны труда и соответствующих нормативно-правовых актов.

2. Профессиональные союзы участвуют в разработке и согласовании в установленном порядке нормативных актов по охране труда, имеют право опротестовывать через соответствующие государственные органы ввод в действие актов, не согласованных с ними.

3. Представители профессиональных союзов участвуют в работе государственных комиссий по приемке в эксплуатацию объектов и средств производства, в расследовании несчастных случаев на производстве, в проверках состояния охраны труда, выполнения мероприятий по ее улучшению, предусмотренных коллективными договорами. При нарушениях должностными лицами требований охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве профессиональные союзы вправе поднять вопрос перед государственными органами о привлечении виновных лиц к ответственности.

4. При возникновении непосредственной угрозы здоровью и жизни работников профессиональные союзы имеют право поднять вопрос перед органом, осуществляющим государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, о приостановке производства машин, механизмов и других видов продукции с конструктивными недостатками по охране труда, применения материалов, технических и технологических средств, оказывающих вредное воздействие на здоровье людей, а также работы и действия принятых работодателем решений, противоречащих законодательству об охране труда.

5. Профессиональные союзы осуществляют контроль за нормами и правилами охраны труда, установленными настоящим Кодексом, а также другими нормативно-правовыми актами, через действующую при них соответствующую трудовую инспекцию. Права и обязанности этой инспекции регулируются законодательством Азербайджанской Республики.

Статья 238. Ответственность работодателя за необеспечение здоровых и безопасных условий труда

При необеспечении на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда работников и при невыполнении мероприятий, предусмотренных коллективным договором, работодатель привлекается к административной и уголовной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Статья 239. Материальная ответственность за причинение вреда здоровью работника в результате нарушения норм охраны труда или его гибель по этой причине

1. Работодатель, виновный (полностью или частично) в несчастном случае, произошедшем на производстве, или в профессиональном заболевании, обязан полностью выплатить работнику ущерб, причиненный в результате увечья или нарушения здоровья в другой форме, а также расходы в связи с лечением, назначением пособия, а также другие дополнительные расходы, установленные Гражданским Кодексом Азербайджанской Республики.

2. Работникам, здоровью которых причинен вред в результате произошедшей производственной аварии или профессионального заболевания по вине работодателя, а также членам семей работников и другим находящимся на иждивении лицам в связи с гибелью по этой причине, должны выплачиваться соответствующие выплаты за причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством.

3. Порядок, условия и размер выплат работнику, здоровью которого причинен вред в результате производственной аварии или профессиональным заболеванием, или членам семьи работника, погибшего по этой причине, устанавливаются правилами, утвержденными соответствующим органом исполнительной власти.

4. Размеры выплат за ущерб работникам, пострадавшим в результате производственной аварии или профессионального заболевания, должны корректироваться в порядке, установленном законодательством.

5. Выдача выплат, предусмотренных настоящей статьей, не распространяется на работников, в отношении которых работодатель в установленном законодательством порядке провел обязательное страхование от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Раздел X. Особенности регулирования трудовых отношений женщин, работников до 18 лет и в аграрной отрасли

Тридцать седьмая глава. Трудовое право женщин и гарантии при его осуществлении

Статья 240. Особенности заключения трудового договора с беременными и женщинами, имеющими ребенка до трех лет

1. Недопустимо отказывать в заключении трудового договора с женщинами по причине беременности и наличия ребенка до трех лет. Этот порядок не распространяется на случаи

отказа приема на работу работодателем из-за отсутствия соответствующей работы (должности), а также на рабочих местах (работах), предусмотренных пятым и шестым абзацами части 1 статьи 211 настоящего Кодекса.

2. При отказе работодателя заключать по этим причинам трудовой договор с беременными и женщинами, имеющими ребенка до трех лет, женщина имеет право потребовать у работодателя письменный ответ о причине отказа. Причину отказа от заключения трудового договора женщина может обжаловать в суде.

Статья 241. Утратила силу.

Статья 242. Ограничение привлечения женщин к работам, выполняемым в ночное время, сверхурочным работам и работе в выходные дни, а также их командировок

1. Привлечение беременных, женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, а также ребенка с установленной инвалидностью в возрасте до 18 лет, к работам, выполняемым в ночное время, сверхурочным работам, работе в выходные дни, праздничные и иные дни, не считающиеся рабочими днями, и направление их в командировку допускается только с их письменного согласия (в отношении беременных и женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет, при наличии заключения врача об отсутствии опасности их жизни и здоровью, а также жизни и здоровью ребенка).

2. Часть 1 настоящей статьи распространяется и на женщин, усыновивших ребенка в возрасте до 14 лет, а также ребенка с установленной инвалидностью в возрасте до 18 лет.

Статья 243. Перевод на более легкую работу беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки или нормы обслуживания, либо они переводятся на более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу.

2. Если женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, наряду с выполнением трудовой функции, испытывают трудности в связи с кормлением ребенка, работодатель по заявлению женщины до достижения ребенком возраста полутора лет должен перевести ее на другую легкую работу или обеспечить необходимые условия для кормления ребенка.

2-1. При наступлении обстоятельств, предусмотренных пятым и шестым абзацами части 1 статьи 211 настоящего Кодекса, работодатель обязан перевести беременных женщин или женщин, имеющих ребенка в возрасте до одного года, на более легкую работу до устранения этих обстоятельств.

3. При переводе женщин на более легкую работу в случаях, предусмотренных в настоящей статье, за ними сохраняется средняя заработная плата по основной должности.

4. Запрещается уменьшение заработной платы женщины по причине беременности или кормления ребенка.

Статья 244. Перерывы для кормления ребенка

1. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в течение рабочего времени предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Каждый из таких перерывов предоставляется не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут. При наличии у женщины двух и

более детей до полутора лет, продолжительность каждого перерыва устанавливается не менее одного часа.

2. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

3. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут суммироваться и присоединяться к перерыву на обед и отдых, а также использоваться в начале или конце рабочего времени (смены). Если женщина пожелает, суммируя перерывы для кормления ребенка, использовать их в конце рабочего времени, ее рабочий день сокращается на продолжительность этих перерывов.

Статья 245. Случаи установления для женщин неполного рабочего времени и сохранения заработной платы во время врачебного обследования

1. По желанию беременных, женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с установленной до 18-летнего возраста инвалидностью, а также ухаживающих на основе медицинского заключения за больным членом семьи работодатель должен установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с выплатой заработной платы пропорционально отработанному времени. В этом случае продолжительность дневного или недельного рабочего времени женщины устанавливается по соглашению сторон.

2. За беременными и женщинами, имеющими ребенка в возрасте до 3 лет, сохраняется средняя заработная плата за дни прохождения диспансерного и амбулаторного обследования, врачебных консультаций как самой, так и ребенка в медицинских учреждениях. Работодатель обязательно должен создать беременным женщинам необходимые условия для прохождения таких обследований.

Статья 246. Гарантии работникам, воспитывающим детей без матери

Все гарантии по правам, определенным в этой главе Кодекса для женщин, имеющих малолетних детей, распространяются на отцов, воспитывающих по определенным причинам (при смерти матери, лишении ее родительских прав, при длительном ее нахождении в лечебных учреждениях и местах лишения свободы) своих детей без матери, а также попечителей, опекунов.

Тридцать восьмая глава. Особенности использования труда работников моложе 18 лет

Статья 247. Право на труд работников моложе 18 лет и его особенности

1. Учитывая факторы, связанные с трудовыми, профессиональными навыками и небольшим стажем работы, физиологическим состоянием, настоящим Кодексом предусматриваются особенности использования труда работников моложе 18 лет и соответствующие гарантии для них.

2. Работодатель обязан соблюдать гарантии, определенные настоящим Кодексом для работников моложе 18 лет.

3. При заключении трудового договора с лицами моложе 18 лет для повышения их трудовых и профессиональных навыков должны предусматриваться дополнительные условия, обязательства, которыми их должен обеспечить работодатель. Время, затраченное

работниками моложе 18 лет на профессиональную подготовку в течение рабочего дня, учитывается как рабочее время.

Статья 248. Гарантии в трудоустройстве лиц моложе 18 лет

Лицам моложе 18 лет не может быть отказано в приеме на работу из-за малолетства, низких трудовых навыков или профессионального уровня.

Статья 249. Возраст, с которого допускается прием на работу

1. Как правило, не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет.
2. Исключен.

Статья 250. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на рабочих местах с тяжелыми, вредными условиями труда, а также в подземных туннелях, шахтах и на других подземных работах, а также в ночных клубах, барах, оказывающих отрицательное воздействие на моральную формирование, на работах, связанных с производством, перевозкой, продажей и хранением алкогольных и энергетических напитков, табачных изделий, токсических препаратов, на иных работах, связанных с оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и подвергающих опасности их жизнь, здоровье или нравственность. Лиц моложе 18 лет, на которых распространяется законодательство об обязательном общем среднем образовании, запрещается принимать на работы, которые могут лишить их возможности получить это образование в полном объеме.

Статья 251. Работы, ограничивающие поднятие тяжестей работником моложе 18 лет

1. Запрещается привлечение работников моложе 18 лет к работам по поднятию и переноске тяжестей с одного места на другое сверх норм, определенных настоящей статьей.

2. В трудовую функцию работников в возрасте от 16 до 18 лет могут быть включены работы (оказываемые услуги) по поднятию и переноске вручную тяжестей только общим весом в пределах нижеследующих норм:

а) мужчинам наряду с выполнением другой работы поднятие вручную и переноска в другое место предметов, общим весом не более 15 килограммов, а также поднятие на высоту не более полутора метров предметов общим весом не более 10 килограммов;

б) женщинам наряду с выполнением другой работы поднятие вручную и переноска предметов общим весом не более 10 килограммов, а также поднятие на высоту не более полутора метров предметов общим весом не более 5 килограммов;

в) регулярно в течение всего рабочего дня (рабочей смены) поднятие вручную и переноска в другое место предметов весом не более 10 килограммов.

г) перевозка предметов на нагруженных тележках или других движущих средствах, где требуется приложение силы более 15 килограммов.

3. Девочки до 16 лет могут быть только с их согласия привлечены к работам по поднятию и переноске предметов тяжестью соответственно в пределах 1/3 части норм, предусмотренных в пунктах «а», «б» и «в» второй части настоящей статьи.

4. Запрещается привлечение девочек моложе 16 лет регулярно в течение всего рабочего дня к работам по поднятию и переноске груза.

5. Список производств с вредными и тяжелыми условиями труда, профессий (должностей), а также подземных работ, где запрещается применение труда работников моложе 18 лет, утверждается соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 252. Медицинское обследование лиц моложе 18 лет

Лица моложе 18 лет принимаются на работу только после прохождения ими медицинского обследования, и до достижения 18 лет они ежегодно за счет средств работодателя подлежат обязательному медицинскому обследованию.

Статья 253. Льготы при оплате труда работников моложе 18 лет

1. Заработная плата работников, не достигших 18 лет, при условии сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной статьей 91 настоящего Кодекса, выплачивается по соответствующим должностям, профессиям в полном размере, как взрослым работникам.

2. Труд работников моложе 18 лет, занятых на сдельных работах, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой разницы по тарифной ставке, исходя из сокращенного рабочего времени, установленного статьей 91 настоящего Кодекса, и продолжительностью дневного рабочего времени взрослых работников.

Статья 254. Запрещение привлекать работников моложе 18 лет к работам, выполняемым в ночное время, и сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также направлять в командировку

1. Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к работам, выполняемым в ночное время, и сверхурочным работам, к работам в выходные, считающиеся нерабочими праздничные и другие дни, а также направлять их в командировку.

2. Время с 20 часов вечера до 7 часов утра считается ночным временем для работников моложе 18 лет.

Статья 255. Гарантии работникам моложе 18 лет при расторжении трудового договора

Трудовой договор с работником моложе 18 лет не может быть расторгнут на основании пункта «в» статьи 70 настоящего Кодекса из-за несоответствия занимаемой должности в связи с недостаточным профессиональным уровнем, уровнем квалификации (профессии).

Тридцать девятая глава. Особенности регулирования трудовых отношений работников сельскохозяйственных предприятий и членов семейно-крестьянского хозяйства (32)

Статья 256. Регулирование трудовых отношений сельскохозяйственных работников

1. Возникновение и регулирование трудовых отношений между работодателем и работающими в сельском хозяйстве и других аграрно-промышленных отраслях осуществляется только в порядке, определенном учредительным документом предприятия соответствующего вида - уставом, положением и настоящим Кодексом, а также другими нормативно-правовыми актами. Порядок заключения трудового договора, определенные настоящим Кодексом, полностью распространяются и на эти предприятия

2. Уставы, положения индивидуальных (семейных) предприятий, акционерных обществ и других предприятий организационно-правовой формы, создаваемых в сельском хозяйстве и других аграрно-промышленных отраслях, в порядке, предусмотренном законодательством, не могут ограничивать трудовые права работников, предусмотренные настоящим Кодексом. В этих документах могут предусматриваться только условия, правила регулирования более прогрессивных форм и приемов трудовых отношений.

3. На предприятиях сельскохозяйственного назначения всех видов труд женщин, работников моложе 18 лет может быть использован только в пределах норм, определенных соответствующими статьями настоящего Кодекса.

Статья 257. Особенности регулирования рабочего времени и оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях

1. Рабочее время на сельскохозяйственных и аграрно-промышленных предприятиях устанавливается их уставами (положениями) в пределах норм и правил, предусмотренных в настоящем Кодексе, с учетом особенностей производственных и других экономических отношений. На этих предприятиях может вводиться суммированный учет рабочего времени или для выполнения сезонных работ учет рабочего времени с разделением на отдельные периоды.

2. Отношения, связанные с вопросами заработной платы членов структур, производящих продукцию или оказывающих услуги сельскохозяйственного назначения, как правило, устанавливаются по долевному участию в собственности этого предприятия. Заработная плата работникам, работающим на этих предприятиях по трудовому договору, устанавливается по соглашению сторон не ниже норм, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Если формы, порядок оплаты труда, нормы и расценки труда работников на сельскохозяйственных предприятиях не предусмотрены в их уставах, положениях, тогда применяется порядок установления норм и выплат заработной платы для предприятия. Этот порядок принимается на общем собрании предприятия большинством голосов. Если не принят и такой порядок, то нормы заработной платы определяются на основе соответствующих рекомендаций по нормативам, определенным соответствующим органом исполнительной власти или муниципальным органом.

Статья 258. Трудовые отношения в семейно-крестьянских хозяйствах и на семейных предприятиях

1. Трудовые отношения в семейно-крестьянских хозяйствах и на семейных предприятиях регулируются применением правил и норм регулирования трудовых отношений, установленных настоящим Кодексом, или в порядке, определенном по их усмотрению. Однако трудовые отношения членов этих хозяйств не должны определяться в порядке, противоречащем действующему законодательству.

2. Исключен.

3. Трудовые отношения в семейно-крестьянских хозяйствах и семейных предприятиях регулируются путем заключения трудового договора в форме электронного документа в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Раздел XI. Трудовые споры

Сороковая глава. Коллективные трудовые споры

Статья 259. Сфера действия порядка разрешения коллективных трудовых споров

1. Определенные настоящим Кодексом порядок и методы разрешения коллективных трудовых споров, а также правовые основы проведения забастовок как способа разрешения коллективных трудовых споров обязательны для всех работодателей и их объединений, соответствующих органов исполнительной власти, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров государственных служащих регулируется соответствующим нормативно-правовым актом о государственной службе в соответствии с нормами, определенными настоящим Кодексом.

Статья 260. Предмет коллективных трудовых споров

1. Настоящим Кодексом упорядочивается разрешение коллективных трудовых споров, возникающих во время регулирования следующих вопросов:

- а) проведения переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений;
- б) заключения коллективных договоров и соглашений;
- в) внесения изменений, дополнений в действующие коллективные договоры или соглашения;
- г) обеспечения исполнения коллективных договоров и соглашений;
- д) решения других трудовых, социальных и экономических вопросов для обеспечения интересов членов коллектива.

2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, определенный настоящим Кодексом, обязателен для работодателей всех предприятий независимо от численности работников, соответствующих органов исполнительной, судебной власти, трудовых коллективов и профессиональных союзов.

Статья 261. Стороны коллективного трудового спора

1. Сторонами коллективного трудового спора являются работодатели, работники (трудовой коллектив или его часть) либо профессиональные союзы.

2. Профессиональные союзы в рамках полномочий, определенных настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами, обладают правом в целях достижения законного и справедливого решения коллективных трудовых споров проводить забастовки, а также, свободно собираясь, другие массовые мероприятия, предусмотренные законодательством.

3. В спорах по коллективным соглашениям профессиональные союзы, объединения работодателей и соответствующие органы исполнительной власти участвуют как сторона.

Сорок первая глава. Выдвижение и рассмотрение коллективных требований

Статья 262. Выдвижение коллективных споров

1. Коллективные требования, связанные с заключением коллективных договоров и соглашений и внесением в них изменений, выдвигаются в соответствии с порядком, предусмотренным в разделе II настоящего Кодекса.

2. Коллективные требования, связанные с невыполнением или невыполнением в полном объеме коллективных договоров и соглашений, а также связанные с другими

трудовыми или социальными вопросами, выдвигаются на общем собрании (конференции) работников или профсоюзной организации (объединения). Решение принимается большинством голосов работников, а в профсоюзной организации (объединении) - другими решениями в порядке, предусмотренном их уставом.

3. Работники, наравне с выдвижением коллективных требований, могут выделять своих полномочных представителей для участия от их имени в переговорах с работодателем, или возложить ведение переговоров на профсоюзную организацию.

4. Не допускаются требования, не соответствующие экономическим возможностям работодателя. В случае несоответствия требований экономическим возможностям работодатель должен доказать это на основании заключения аудитора.

Статья 263. Рассмотрение коллективных требований

1. Работодатель обязан уведомить работников или профсоюзную организацию о своем решении по коллективным требованиям в письменной форме в течение 5 рабочих дней с момента представления требований. Коллективный спор считается начатым в случае полного или частичного отказа работодателя от коллективных требований, либо при задержке ответа на требования.

2. Работодатель обязан в течение 3 рабочих дней сообщить соответствующему органу исполнительной власти о начале коллективного спора.

3. Требования, связанные с коллективными соглашениями, рассматриваются в течение одного месяца.

Статья 264. Способы разрешения коллективного трудового спора

Коллективные трудовые споры решаются путем использования примирительных способов и забастовок в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Сорок вторая глава. Примирительные способы разрешения коллективных трудовых споров

Статья 265. Примирительные способы разрешения коллективного трудового спора

1. Для разрешения коллективных трудовых споров могут быть использованы следующие примирительные способы:

- * согласительная комиссия;
- * посредник;
- * трудовой арбитраж.

2. Стороны могут договориться между собой об использовании одного или всех способов, либо иного метода, способствующего скорейшему разрешению спора. Достигнутая договоренность официально закрепляется протоколом.

3. Работники в процессе разрешения коллективных трудовых споров, в целях защиты своих требований, в свободное от работы время имеют право на проведение совещаний, собраний, не мешающих производственному процессу.

4. Представители сторон, согласительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж обязаны использовать все возможности для быстрого и справедливого разрешения коллективного трудового спора.

5. В необходимых случаях сроки, предусмотренные настоящим Кодексом для использования примирительных способов, могут быть продлены по соглашению сторон.

Статья 266. Рассмотрение коллективного трудового спора в согласительной комиссии

1. Согласительная комиссия создается в течение 3 рабочих дней с момента возникновения коллективного трудового спора и официально закрепляется соответствующим приказом (распоряжением, постановлением) работодателя и решением представителей работников.

2. Согласительная комиссия формируется на основе равноправия сторон и численного равенства представителей. Коллективный трудовой спор рассматривается согласительной комиссией в течение 5 рабочих дней со дня ее создания.

3. В случае достижения сторонами взаимного согласия в согласительной комиссии об этом составляется протокол. Достигнутое соглашение обязательно для сторон и должно быть исполнено в срок, указанный в протоколе. В случае недостижения согласия составляется протокол о разногласии.

Статья 267. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Посредник назначается по взаимному согласию сторон из высококвалифицированных и авторитетных лиц, не заинтересованных в результатах спора.

2. Посредник имеет право требовать от работодателя необходимые документы и информацию, относящиеся к коллективному трудовому спору.

3. Посредник в течение 5 рабочих дней после своего назначения, изучив экономическое положение предприятия, протоколы комиссии, созданной для коллективных переговоров, предложения сторон, а также другие необходимые документы, разрабатывает варианты примирения позиций сторон. Подготовленные варианты немедленно представляются сторонам. Стороны в течение 5 рабочих дней обязаны обсудить предложенные варианты с участием посредника. При одобрении одного из предложенных вариантов спор считается разрешенным на основе этого варианта и составляется протокол об этом.

4. В случае непринятия ни одного из предложенных вариантов составляется протокол о разногласии.

Статья 268. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

1. Трудовой арбитраж является временным органом, созданным для разрешения коллективного трудового спора. Он создается совместным решением сторон не позднее 5 рабочих дней после принятия договоренности о передаче коллективного трудового спора в трудовой арбитраж.

2. Состав трудового арбитража (не менее трех человек), его регламент, место рассмотрения спора, сроки, техническая помощь арбитражу определяются по взаимному согласию сторон. Председатель арбитража избирается арбитрами из своего состава. В состав трудового арбитража могут быть включены незаинтересованные в результатах спора лица, представители органов исполнительной власти и муниципальных органов, специалисты по правовым, трудовым и социальным вопросам и другие лица.

3. Стороны могут заранее договориться об обязательности решений трудового арбитража.

4. Срок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже не должен превышать 7 рабочих дней. Трудовой арбитраж имеет право на получение необходимых документов и информации, относящихся к спору.

5. Решение трудового арбитража принимается большинством голосов и официально закрепляется протоколом. В случае несогласия сторон с решением арбитража составляется протокол.

6. Если стороны заранее договорились об обязательности решения трудового арбитража, то спор считается окончательно решенным решением арбитража и продолжение спора не допускается.

Статья 269. Гарантии лицам, участвующим в решении коллективных трудовых споров

1. Лица, участвующие в разрешении коллективных трудовых споров (члены согласительной комиссии, посредники, арбитры, представители трудового коллектива и др.), пользуются гарантиями, предусмотренными в статье 27 настоящего Кодекса.

2. Работодатель обязан создать необходимые условия для нормальной деятельности согласительной комиссии, посредника, трудового арбитража.

Сорок третья глава. Осуществление права на забастовку с целью разрешения коллективных трудовых споров

Статья 270. Правовые основы проведения забастовки

1. Работники имеют право на проведение забастовки в одиночку или совместно с другими.

2. Со времени возникновения коллективного трудового спора у работников или у профсоюзной организации появляется право на проведение забастовки.

3. Если стороны договорились о разрешении спора мирными способами, но не достигли этими способами решения коллективного трудового спора, допускается забастовка. Необоснованное затягивание работодателем разрешения спора примирительными способами или невыполнение достигнутых примирительными способами договоренностей создает трудовому коллективу, профсоюзной организации право сразу же провести забастовку.

4. Участие в забастовке является добровольным. Лица, принуждающие другие лица с применением силы или угрозой применения силы либо используя их материальную зависимость к участию в забастовке или заставляющие их отказаться от участия, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

5. Не допускается привлечение других лиц к исполнению трудовых обязанностей работников, участвующих в забастовке, кроме случаев, указанных в четвертой части статьи 275 настоящего Кодекса.

6. Работодатель не может организовывать забастовки либо участвовать в них.

7. Запрещается увольнение работников в связи с возникновением коллективного трудового спора и проведением забастовки, а также ликвидация или реорганизация предприятия (филиала, представительства), на котором создан коллективный трудовой спор, другое сокращение, ликвидация или реорганизация рабочих мест.

8. Должностные лица, работающие в законодательных органах, соответствующих органах исполнительной власти, судебных и правоохранительных органах, не могут участвовать в забастовке.

9. В учреждениях отбывания наказания осужденным запрещается прекращать трудовую деятельность и проводить забастовку для решения трудовых споров.

Статья 271. Принятие решения о проведении забастовки

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников или профсоюзной организацией (объединением) в порядке, установленном в статье 262 настоящего Кодекса.

Статья 272. Уведомление работодателя о забастовке

Трудовой коллектив или профсоюзный орган обязан в письменной форме уведомить работодателя о проведении забастовки не позднее 10 рабочих дней до начала забастовки.

Статья 273. Предупредительная забастовка

Коллектив на любом этапе решения спора может провести короткую (до одного часа) предупредительную забастовку. Решение о предупредительной забастовке принимается с соблюдением правил статьи 262 настоящего Кодекса. Работодатель уведомляется об этом в письменной форме не позднее 3 рабочих дней до забастовки.

Статья 274. Орган, возглавляющий забастовку

1. Забастовку возглавляет забастовочный комитет, избранный на общем собрании (конференции) или созданный решением профсоюзного органа.

2. Забастовочный комитет имеет право созывать общее собрание (конференцию) работников, получать у работодателя необходимую информацию по вопросам, касающимся интересов работников, привлекать специалистов для подготовки заключения по спорным вопросам. Забастовочный комитет имеет право временно приостанавливать забастовку.

3. О возобновлении забастовки работодатель должен быть уведомлен не позднее 3 рабочих дней.

4. Забастовочный комитет выполняет следующие задачи:

- * продолжает переговоры с работодателем;
- * предотвращает действия, мешающие свободному посещению предприятия (рабочего места) работодателем или его представителями, а также лицами, отказавшимися от участия в забастовке, угрожающие здоровью, унижающие честь и достоинство этих лиц;
- * совместно с представителями работодателя обеспечивает сохранность имущества предприятия;
- * при создании забастовочного фонда осуществляет управление им;
- * отчитывается перед трудовым коллективом либо перед профсоюзным органом о расходовании средств забастовочного фонда.

5. Полномочия забастовочного комитета прекращаются решением общего собрания (конференции) работников или соответствующей профсоюзной организации, принятым в связи с прекращением забастовки, признанием ее незаконной, запрещением в связи с военным или чрезвычайным положением.

Статья 275. Обязанности сторон и соответствующих органов в период забастовки

1. В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить переговоры для разрешения коллективных трудовых споров.

2. Работодатель, органы исполнительной власти, муниципальные органы, забастовочный комитет, профсоюзная организация должны предпринять все зависящие от них меры для обеспечения во время забастовки общественного порядка, сохранности имущества предприятия и физических лиц, а также обеспечения бесперебойной работы

машин, механизмов и оборудования, могущих представлять непосредственную угрозу для жизни и здоровья людей.

3. По соглашению сторон на предприятиях, связанных с жизненно важными интересами общества, во время проведения забастовки должны быть обеспечены минимально необходимые работы (услуги) при возникновении угрозы безопасности и здоровью людей в связи с ее затягиванием.

4. В случае недостижения договоренности минимально необходимые работы (услуги) проводятся соответствующим органом исполнительной власти либо муниципалитетами.

Статья 276. Гарантии лиц, отказавшихся от участия в забастовке

Лица, отказавшиеся от участия в забастовке, имеют право на продолжение выполнения своей трудовой функции. При отсутствии такой возможности заработная плата этих работников выплачивается в соответствии с порядком выплаты заработной платы в случаях вынужденного простоя не по вине работника.

Статья 277. Право забастовщиков на свободу собрания

1. Забастовщики имеют право, не мешая выполнению трудовой функции продолжающими работу работников, собираться на рабочем месте или непосредственно вблизи предприятия, обсуждать процесс переговоров, проводить митинги и другие массовые мероприятия.

2. Право работников на свободу собрания, предусмотренное в настоящей статье, осуществляется с соблюдением правил, определенных соответствующим законодательством.

Статья 278. Финансирование забастовки

1. В целях финансирования забастовки трудовой коллектив или профсоюзная организация на период забастовки могут создавать забастовочный фонд, а работники, профсоюзные организации других предприятий - фонды солидарности, кассы взаимопомощи.

2. Управление и использование фондов производится в соответствии с положением, утвержденным трудовым коллективом или профсоюзной организацией. Указанные фонды освобождаются от налогов.

3. Средства фонда могут быть израсходованы на оказание помощи бастующим и на другие цели, связанные с забастовкой.

4. После окончания забастовки неиспользованные средства фондов расходуются на цели, определенные трудовым коллективом или профсоюзной организацией.

5. Средства забастовочного фонда решением суда могут быть направлены на возмещение ущерба, причиненного работодателю в результате продолжения незаконных забастовок.

6. Запрещается в какой-либо форме прямое или косвенное финансирование забастовки государственными органами, должностными лицами и другими работодателями.

Статья 279. Окончание и приостановление забастовки

1. Забастовка считается законченной при принятии работодателем требований бастующих, при подписании примирительного соглашения или при отказе работников от продолжения забастовки.

2. Забастовка должна быть немедленно приостановлена при признании ее незаконной или при ее запрещении в связи с военным или чрезвычайным положением.

Статья 280. Случаи ограничения права на забастовку, недопущения забастовок

1. Право работников на забастовку может быть ограничено или запрещено в условиях военного или чрезвычайного положения в соответствии с законодательством Азербайджанской Республики.

2. Не допускается проведение забастовки, преследующей политические цели, кроме случаев, связанных с согласованием общих принципов проведения социально-экономической политики государства.

Статья 281. Отрасли, в которых запрещаются забастовки

1. Запрещается проведение забастовок в некоторых отраслях обслуживания (отделения больницы, службы управления электро-, водоснабжением, телефонной связью, воздушным и железнодорожным транспортом, служба пожарной охраны), имеющих жизненно важное значение для здоровья и безопасности людей. В случае невозможности сторонами разрешить возникший в указанных отраслях коллективный трудовой спор примирительными способами применяется принудительный арбитраж.

2. Принудительный арбитраж создается соответствующим органом исполнительной власти и действует на основании утвержденного этим органом положения. Состав принудительного арбитража утверждается по соглашению спорящих сторон в нечетном количестве не менее 5 человек. Соответствующий орган исполнительной власти обеспечивает быстрое и беспристрастное рассмотрение спора в принудительном арбитраже. Решения принудительного арбитража являются обязательными для участвующих в споре сторон и подлежат немедленному исполнению.

Статья 282. Признание забастовок незаконными

1. Забастовка, объявленная и проведенная с нарушением требований настоящего Кодекса, считается незаконной.

2. Дело о признании забастовки незаконной рассматривается на основании заявления работодателя судом того района (города), где располагается забастовочный комитет.

3. Решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению. Работники должны прекратить забастовку и приступить к работе на следующий день после представления решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Статья 283. Выплата заработной платы участникам забастовки

Работодатель может на период забастовки полностью или частично выплатить заработную плату работникам, участвующим в забастовке. Отказ от выплаты заработной платы не может служить основанием для спора.

Статья 284. Право работодателя на объявление локаута и ограничение этого права

1. Работодатель, уведомив не менее чем за 10 дней письменно работников, профсоюзную организацию и соответствующий орган исполнительной власти о закрытии предприятия, может в следующих случаях объявить локаут:

* когда выполнение коллективных требований, поставленных перед работодателем, явно не соответствует его производственным, экономическим, финансовым и другим возможностям;

* при продолжении незаконно объявленной забастовки;
* при наличии неоспоримых доказательств, фактов о подстрекательстве работников на проведение забастовки конкурирующим с ним работодателем (работодателями) или другими лицами.

2. До объявления локаута работодатель должен вести переговоры с работниками, с профсоюзной организацией, использовать все имеющиеся у него возможности для достижения согласия на приостановку забастовки и начало работы.

3. При неустранении случаев, считающихся основанием для объявления локаута, после окончания срока предупреждения работников работодатель, объявив локаут, может временно закрыть предприятие.

4. Запрещается объявление работодателем локаута во всех остальных случаях, кроме определенных в настоящей статье, а также на предприятиях, находящихся в государственной собственности, или доля государства в которых составляет больше половины собственности.

Примечание: Локаут - объявление о временной приостановке деятельности предприятия работодателем или собственником в целях предотвращения незаконных и необоснованных забастовок, проводимых во время коллективных трудовых споров с целью нарушить его права и интересы, при выдвижении коллективных требований, выполнение которых не соответствует производственным, экономическим, финансовым возможностям работодателя.

Статья 285. Рассмотрение законности локаута и привлечение работодателя к ответственности

1. На основании обращения работников вопрос о соответствии закону и обосновании объявленного локаута рассматривается судом.

2. При признании объявленного работодателем локаута незаконным и необоснованным суд принимает решение о возмещении нанесенного работникам материального и морального ущерба, а также о привлечении работодателя к другой соответствующей ответственности в порядке, определенном законодательством.

Статья 286. Ответственность за нарушение порядка разрешения коллективных трудовых споров

1. Лица, продолжающие забастовку, объявленную незаконной, в определенном судом размере несут материальную ответственность за нанесенный работодателю ущерб.

2. Другие работодатели за финансирование забастовки несут ответственность в полном размере нанесенного работодателю ущерба с учетом упущенного дохода.

3. Дела, связанные с материальной ответственностью, рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства.

4. Работодатель может привлечь работников, организовавших продолжение объявленной незаконной забастовки, к дисциплинарной ответственности.

Сорок четвертая глава. Индивидуальные трудовые споры, их стороны и предмет

Статья 287. Понятие индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры - это расхождение во мнениях, возникающее между работодателем и работником во время применения условий трудового договора, коллективного договора, а также трудового законодательства и других нормативно-

правовых актов, и решаемое на основе равноправия сторон и верховенства закона в порядке, способами и на условиях, определенных настоящим Кодексом.

Статья 288. Предмет индивидуальных трудовых споров

Настоящим Кодексом регулируется разрешение индивидуальных трудовых споров, возникающих в связи со следующими вопросами:

- а) заключение, расторжение трудового договора или изменение его условий;
- б) определение норм труда, а также объема трудовой функции работника;
- в) перемена предусмотренного трудовым договором места работы;
- г) изменение условий труда;
- д) определение, начисление, либо выдача заработной платы, а также других выплат;
- е) осуществление удержаний из заработной платы и других выплат;
- ж) осуществление права на отпуск;
- з) вынесение дисциплинарного взыскания;
- и) организация и обеспечение охраны труда;
- к) определение и возмещение размера нанесенного работником работодателю материального или морального ущерба;
- л) определение и возмещение размера нанесенного работодателем материального или морального ущерба работнику;
- м) определение соответствия закону или обоснованности решения комиссии по аттестации работников или рабочих мест;
- н) определение законности, объективности и справедливости решения конкурсной комиссии;
- о) определение и выплата размера компенсации за ущерб, нанесенный работнику или членам его семьи вследствие производственной аварии или профессионального заболевания;
- п) определение и выплата сумм по акциям и другим ценным бумагам, а также установление норм, связанных с трудовыми отношениями, возникающими в процессе приватизации и после нее;
- р) применение условий трудового договора, а также коллективного договора и других вопросов, связанных с нарушением трудового законодательства.

Статья 289. Стороны индивидуальных трудовых споров

Одной стороной индивидуальных трудовых споров является работодатель, а другой стороной - работник, предъявляющий претензию о нарушении своих трудовых прав или защищаемых законом интересов, или в определенном законодательством порядке уполномоченное им лицо.

Статья 290. Обязанности и ответственность сторон в индивидуальных трудовых спорах

1. В индивидуальных трудовых спорах стороны, взаимно уважая права друг друга, обязаны выполнять требования законодательства, обязательства по трудовому договору и постановления (решения) суда, разрешающие трудовые споры по существу.

2. Работодатель, нарушивший права и законные интересы работника, должен в полном размере возместить определенный судом в процессе разрешения индивидуального трудового спора материальный ущерб, причиненный работнику.

3. Работодатель несет материальную ответственность за моральный ущерб, причиненный работнику в процессе трудовых отношений. Предъявивший претензию на нанесение морального ущерба работник должен указать в исковом заявлении сумму за этот ущерб. Сумма причиненного работнику морального ущерба в денежном выражении устанавливается судом на основании заявления работника по степени общественной опасности нанесенного морального ущерба, в соответствии с личностью работника и работодателя, фактическим состоянием дела и другими объективными случаями, необходимыми для принятия справедливого решения.

Примечание: Под «моральным ущербом», нанесенным работнику, описанном в третьей части настоящей статьи, следует понимать оскорбление каким-либо способом чести и достоинства работника работодателем или подчиненным ему должностным лицом, распространение ложной, не соответствующей действительности информации о нем, клевета в целях оскорбления личности, потери доверия в коллективе, а также другие поступки и действия, противоречащие нравственности, нормам поведения, чувству национальной гордости, убеждениям.

Статья 291. Возмещение ущерба, нанесенного противозаконными действиями должностных лиц органов государственной власти

1. Стороны трудового договора имеют право требовать возмещения государством ущерба, нанесенного вследствие противозаконных действий или бездействия государственных органов или их должностных лиц.

2. Порядок возмещения ущерба, причиненного в связи с увольнением или отстранением работника от работы вследствие незаконных действий органов расследования, предварительного следствия, прокуратуры и суда, определяется соответствующим законом.

Статья 292. Право работника на подачу иска о восстановлении нарушенных прав

1. Если работник обнаружит, что его права и законные интересы были нарушены в связи с вопросами, перечисленными в статье 288 настоящего Кодекса, он может требовать восстановления своих нарушенных прав, обратившись в органы, разрешающие в предусмотренном настоящим Кодексом порядке индивидуальные трудовые споры.

2. Для восстановления своих нарушенных прав работник может обратиться в суд либо в предусмотренный статьей 294 настоящего Кодекса соответствующий орган по досудебному разрешению трудовых споров, а также бастовать единолично на условиях и в порядке, определенном статьей 295 настоящего Кодекса.

3. Для восстановления нарушенных прав работник может обратиться в орган по разрешению трудовых споров также через своего уполномоченного представителя. Работник должен выдать своему представителю доверенность на защиту своих прав, составленную в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 293. Сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры в необходимых случаях должны рассматриваться в нерабочее время работника.

2. При рассмотрении индивидуального трудового спора в рабочее время работника за ним сохраняется его средняя заработная плата как по основному, так и дополнительному месту работы.

Сорок пятая глава. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Статья 294. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Все индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно судами, за исключением случаев, предусмотренных во второй части настоящей статьи.

2. В случаях, предусмотренных в коллективных договорах, может быть предусмотрено создание органа по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров при профсоюзной организации предприятия. Порядок создания и действия этого органа регулируется коллективными договорами.

3. В трудовом договоре в отличие от определенного настоящим Кодексом порядка разрешения индивидуальных трудовых споров может предусматриваться порядок, не нарушающий принципа равноправия сторон и их предусмотренных настоящим Кодексом трудовых, социальных и экономических прав.

4. Если решение, вынесенное органом по досудебному рассмотрению трудовых споров, не удовлетворит работника или работодателя, они могут для решения данного спора обратиться в суд. В этом случае срок подачи иска, определенный для обращения в суд, начинается со дня принятия соответствующего решения органом по досудебному рассмотрению трудовых споров.

5. В соответствии со статьей 27 Закона Азербайджанской Республики «О медиации» индивидуальные трудовые споры могут быть решены посредством медиации. До обращения в суд в связи с индивидуальными трудовыми спорами требуется участие в предварительной сессии медиации в порядке, установленном Законом Азербайджанской Республики «О медиации».

Статья 295. Право работника на единоличную забастовку в целях разрешения индивидуального трудового спора и порядок ее проведения

1. Если переговоры с работодателем, ответы на письменные обращения для восстановления нарушенных прав не удовлетворяют работника, в целях разрешения индивидуального трудового спора, а также соответствующего вопроса, касающегося коллективных требований, он может без обращения в суд и без расторжения трудового договора временно, на срок до одного месяца, полностью или частично приостановив исполнение трудовой функции, бастовать единолично.

2. Работник не должен выступать с призывом о присоединении трудового коллектива или профсоюзной организации к его единоличной забастовке для защиты своих индивидуальных требований. Если трудовой коллектив или профсоюзная организация придет к выводу, что требования работника обоснованны, законны и справедливы, то они могут самостоятельно выдвинуть коллективные требования.

3. Не допускается какими-либо способами и средствами ограничение права работника на единоличную забастовку со стороны работодателя, руководителя работника по месту работы или другими лицами, а также создание помех проведению такой забастовки.

4. Работодатель, считающий действия единолично бастующего работника необоснованными и незаконными, может обратиться в суд.

5. Если суд не принял соответствующего решения о признании действий единолично бастующего работника незаконными или необоснованными, работодатель не может расторгнуть с ним трудовой договор.

6. Работник до окончания срока забастовки может начать работу, приостановив забастовку, или обратиться в суд для разрешения трудового спора. В период единоличной

забастовки для разрешения спора могут быть использованы посреднические способы, определенные сторонами.

7. Выплата заработной платы единолично бастующему работнику за период забастовки может производиться в порядке, предусмотренном статьей 283 настоящего Кодекса.

8. При принятии судом решения о признании действий единолично бастующего работника незаконными и необоснованными работник может быть привлечен в соответствующем порядке к дисциплинарной ответственности.

Статья 296. Сроки иска в разрешении индивидуальных трудовых споров

1. Работник может обратиться в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, предусмотренный во второй части статьи 294 настоящего Кодекса, в течение 3 календарных месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права.

2. Кроме случая, указанного в первой части настоящей статьи, во всех остальных случаях работник для решения индивидуального трудового спора может обратиться в суд в течение 1 календарного месяца со дня, когда он узнал о нарушении своего права.

3. Днем, когда работник узнал о нарушении своего права, считается день выдачи или направления приказа (распоряжения, решения) в электронный кабинет работника, созданный в электронной информационной системе, и информирования работника об этом (по электронной почте и SMS) ему соответствующего приказа (распоряжения, решения), трудовой книжки, расчетных документов (книжки, ведомости, чека), а также умышленное преднамеренное нарушение работодателем предусмотренных настоящим Кодексом условий трудового договора без соответствующего порядка оформления.

4. Для решения трудовых споров, связанных с денежным и другим имущественным требованием, а также возникших в связи с причиненным ущербом, работник может обратиться в суд в течение одного года со дня, когда он узнал о нарушении своего права.

На требования о возмещении ущерба, причиненного жизни и здоровью работников, срок претензии не распространяется.

5. Работодатель в случаях, определенных настоящим Кодексом, может обратиться со встречным иском к работнику в суд в течение 1 календарного месяца со дня нарушения его прав и законных интересов, а в связи с нанесением ему материального ущерба - в течение 1 года со дня, когда он узнал о нанесении ему ущерба.

6. Если указанные в настоящей статье сроки будут просрочены по уважительной причине - из-за болезни истца, пребывания в командировке, в отпуске вне места жительства, смерти близкого родственника и в других объективных случаях, орган по рассмотрению индивидуального трудового спора может рассмотреть трудовой спор по существу, восстановив просроченные сроки.

7. Вопрос приостановления течения искового срока в связи с применением процесса медиации устанавливается Законом Азербайджанской Республики «О медиации».

Примечание: под указанным в пятой части настоящей статьи «близким родственником» истца следует понимать отца, мать, дедушку, бабушку, мужа (жену), детей, сестер, братьев, сватов, родителей мужа (жены), братьев, сестер. Судья может посчитать уважительным просроченный срок иска в связи со смертью других родственников работника.

Статья 297. Законодательство, регулирующее решение индивидуальных трудовых споров

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде регулируется настоящим Кодексом, Гражданско-процессуальным Кодексом Азербайджанской Республики и другими нормативно-правовыми актами.

Статья 298. Порядок оплаты государственной пошлины и судебных издержек при рассмотрении индивидуального трудового спора

Исключена.

Статья 299. Отсутствие ограничений на сумму иска и его обеспечение

На сумму иска по индивидуальным трудовым спорам и на обеспечение иска не может быть наложено никаких ограничений.

Статья 300. Правовые результаты несоблюдения работодателем порядка расторжения трудового договора

1. Если работодатель, нарушая основания расторжения трудового договора, предусмотренные в статьях 68, 69, 70, 73, 74 и 75 настоящего Кодекса, или без соблюдения требований, определенных статьями 71 и 76, а также не придавая значения случаям, предусмотренным в статье 79, расторгнул трудовые отношения с работником, суд, решающий трудовой спор, изучив исковое заявление и фактическое положение дела, выносит постановление о восстановлении работника на работе с выплатой заработной платы за срок вынужденного прогула или выносит определение об утверждении примирительного соглашения сторон, соответствующего второй части настоящей статьи. Суд в постановлении может предусмотреть и возмещение работодателем суммы ущерба, нанесенного работнику по иску.

2. Если в процессе решения индивидуального трудового спора в суде работодатель и работник по взаимному согласию заключат письменное примирительное соглашение, судья принимает определение об обеспечении исполнения обязательств сторон, определенных этим соглашением.

Примечание: Под предусмотренной в первой части настоящей статьи «суммой причиненного ущерба» следует понимать совокупность средней заработной платы работника за неотработанный период в связи с увольнением, суммы расходов, связанных с наймом адвоката (защитника) для защиты его права в суде в связи с рассмотрением индивидуального трудового спора в суде, а также расходы за моральный ущерб, требуемый иском заявлением работника, по долгам в связи с тем, что не работал, по продаже личных вещей и других.

Статья 301. Порядок исполнения решений и постановлений по индивидуальным трудовым спорам

1. Решение суда о разрешении индивидуального трудового спора подлежит немедленному исполнению со дня вступления в силу этого решения, если иное не предусмотрено в его содержании.

2. При невыполнении решения суда о разрешении индивидуального трудового спора ответчиком или препятствии его исполнению со стороны соответствующего должностного лица и другого физического лица судья обязан предпринять меры для возмещения связанного с этим материального ущерба и возбуждения уголовного дела по соответствующей статье Уголовного Кодекса Азербайджанской Республики.

Статья 302. Ограничение поворота в производстве по индивидуальным трудовым спорам

1. Вступившее в законную силу решение, постановление суда по индивидуальным трудовым спорам не может быть отменено в порядке надзорного производства в ущерб работнику спустя шесть месяцев со дня вынесения.

2. Поворот в производстве решения (постановления) суда может быть допущен только в случаях принятия этого решения, основываясь на ложных сведениях, данных работником, работодателем, свидетелями или на представленных фальшивых документах.

Примечание: Под выражением «поворот в производстве» следует понимать возврат иска в положение на момент его подачи в связи с трудовым спором по отношениям сторон, их интересам, материальным и другим интересам, возникшим из-за ненаправления решения на исполнение, приостановки исполнения постановления, решения, направленного на исполнение, или ликвидации исполненного постановления, решения.

Статья 303. Лица, на которых не распространяется порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, определенный настоящим Кодексом

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, определенный настоящим Кодексом, не распространяется на лиц, назначенных на должности в порядке, предусмотренном Конституцией Азербайджанской Республики, и лиц, назначаемых Президентом Азербайджанской Республики.

Раздел XII. Страхование работников

Сорок шестая глава. Регулирование страхования работников

Статья 304. Социальное страхование работников

1. Социальное страхование - это форма обеспечения компенсации в определенном порядке и размерах потерянными работниками в процессе трудовых отношений доходов - заработной платы, надбавок к заработной плате, других выплат, выплаты иных расходов, а также предотвращения их в случаях, предусмотренных в соответствующих нормативно-правовых актах.

2. Работодатель должен обеспечить обязательное государственное социальное страхование в порядке, установленном Законом Азербайджанской Республики «О социальном страховании» каждого работника при заключении с ним трудового договора. В трудовом договоре обязательно должны указываться соответствующие сведения об обязательном государственном социальном страховании работника, в том числе его дополнительного страхования.

Статья 305. Регулирование социального страхования коллективными договорами

В коллективных договорах могут определяться более преимущественные, чем предусмотрено в законодательстве, дополнительные формы, правила, размеры страхования, источники страхования членов трудового коллектива предприятия.

Статья 306. Формы социального страхования работников

1. Социальное страхование работников осуществляется в форме обязательного государственного страхования, добровольного страхования с их стороны и дополнительного страхования со стороны работодателя.

2. Обязательное государственное страхование работников - это социальное страхование, осуществляемое работодателем в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

3. Работники за счет собственных средств и на основе договоров социального страхования могут добровольно застраховаться в установленном порядке.

4. Работодатели, а также их объединения в целях обеспечения интересов работников, повышения их заинтересованности в выполнении трудовой функции на высоком уровне, усиления социальной защиты их и членов их семей могут осуществлять более преимущественное социальное страхование трудового коллектива или отдельных его членов, чем предусмотренные в законодательстве формы страхования.

Статья 307. Регулирование отношений по социальному страхованию работников

1. Принципы социального страхования работников, случаи социального страхования и их определение, виды выплат по социальному страхованию, права и обязанности участников социального страхования, взнос по обязательному социальному страхованию, условия и порядок определения выплат, источники средств, виды выплат по добровольному и дополнительному страхованию, а также другие отношения в области социального страхования регулируются Законами Азербайджанской Республики «О социальном страховании» и «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» и принятыми на их основе другими нормативно-правовыми актами.

2. Для того чтобы застраховаться, иностранцы, лица, не имеющие гражданства, работающие с заключением трудового договора на предприятиях, действующих в Азербайджанской Республике, обладают правом на социальное страхование путем уплаты взноса на условиях и порядке, установленных настоящим Кодексом.

3. Застрахованному Законом Азербайджанской Республики «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» и принятыми на их основе в соответствии с Законом Азербайджанской Республики «О социальном страховании» выдается страховое свидетельство (полис).

4. Любое физическое лицо, ограничивающее или нарушающее права работников на социальное страхование, в предусмотренном законодательством порядке привлекается к соответствующей ответственности.

Статья 307-1. Обязательное медицинское страхование работников

Работодатель должен обеспечить обязательное медицинское страхование каждого работника в порядке, установленном Законом Азербайджанской Республики «О медицинском страховании». В трудовом договоре обязательно должны указываться сведения об обязательном медицинском страховании работника.

Раздел XIII. Заключительные нормы

Сорок седьмая глава. Контроль за соблюдением требований настоящего Кодекса.

Ответственность за нарушение трудового законодательства

Статья 308. Контроль за соблюдением настоящего Кодекса

Контроль за точным и одинаковым применением работодателями, работниками, органами исполнительной власти, юридическими и физическими лицами настоящего Кодекса, а также в целом нормативно-правовых актов, входящих в систему трудового законодательства, за правильным выполнением их требований осуществляют в пределах своих полномочий органы прокуратуры, а также соответствующий орган исполнительной власти, полномочия которого определены статьей 15 настоящего Кодекса.

Статья 309. Общественный контроль за соблюдением требований настоящего Кодекса

1. Общественный контроль за обеспечением трудовых, социальных и экономических прав и законных интересов работников и работодателей в порядке, предусмотренном в Законе Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» и настоящим Кодексом, осуществляют соответствующие органы профессиональных союзов, а также представительный орган работодателей.

2. Не допускается препятствование работодателем и другими участниками трудовых отношений осуществлению профсоюзами общественного контроля, основанного на настоящем Кодексе и других нормативно-правовых актах, а также несоблюдение их законных и обоснованных требований.

Статья 310. Ответственность за нарушение прав, определенных настоящим Кодексом

И работники, и работодатели, и другие лица в определенном законодательством порядке несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность за нарушение прав, установленных настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами, входящими в систему трудового законодательства, ограничение их в какой-либо форме и порядке, а также злоупотребление этими правами, невыполнение обязательств, трудовых функций, определенных трудовым договором.

Статья 311. Дисциплинарная ответственность за нарушение трудового законодательства

Если работник или работодатель, нарушив определенные трудовым договором обязательства, трудовую функцию, а также требования настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов, входящих в систему трудового законодательства, нанесли определенный ущерб правам и законным интересам один другого, они привлекаются к дисциплинарной ответственности, предусмотренной статьей 186 настоящего Кодекса.

Статья 312. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства

Нарушивший трудовое законодательство работник, работодатель и другие лица привлекаются к ответственности в случаях, предусмотренных Кодексом Азербайджанской Республики об административных проступках, и в определенном в нем порядке.

18 процентов средств, собранных со штрафов, примененных соответствующим органом исполнительной власти за нарушение трудового законодательства согласно Кодексу Азербайджанской Республики об административных проступках, перечисляются на счет данного органа с целью усиления социальной защиты работников и улучшения материально-технической базы соответствующего органа исполнительной власти. Порядок использования этих средств устанавливается соответствующим органом исполнительной власти.

Статья 313. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства

Лица, своими общественно опасными деяниями грубо нарушившие определенные законодательством правила охраны труда или права и законные интересы работников, работодателей, либо в какой-либо грубой форме требования настоящего Кодекса, привлекаются к уголовной ответственности в случаях, предусмотренных в Уголовном Кодексе Азербайджанской Республики.

Сорок восьмая глава. Вопросы правового регулирования, связанные с применением настоящего Кодекса

Статья 314. Решение вопросов правового регулирования, возникающих при применении настоящего Кодекса

1. Официальное толкование положений настоящего Кодекса дается в порядке специального конституционного исполнения, определенного Законом Азербайджанской Республики «О Конституционном суде».

2. Соответствующий орган исполнительной власти в пределах своих полномочий в порядке, определенном соответствующим органом исполнительной власти, в целях обеспечения применения отдельных положений настоящего Кодекса принимает инструкции, положения, правила и другие нормативно-правовые акты.

3. Решением соответствующего органа исполнительной власти к настоящему Кодексу могут быть приложены соответствующие нормативно-правовые акты, образцы документов, обеспечивающих регулирование трудовых отношений.

Статья 315. Юридическое действие трудовых договоров, заключенных до вступления в силу настоящего Кодекса

1. Если трудовые договоры, заключенные с работниками в устной форме на основании действующего трудового законодательства и оформленные приказом, распоряжением работодателя, до вступления в силу Трудового кодекса Азербайджанской Республики по взаимному согласию сторон не составляются в письменной форме, то все правовые результаты, связанные с ними, остаются в силе до расторжения этих трудовых отношений.

2. Трудовые договоры, заключенные с работниками в устной форме и на основании действующего трудового законодательства до вступления в силу Трудового кодекса Азербайджанской Республики, и оформленные приказом (распоряжением, постановлением) работодателя, не могут быть ликвидированы по причине незаключения трудовых договоров в письменной форме.

Статья 316. Разрешение трудовых споров, возникающих во время применения настоящего Кодекса

1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, возникающие между работниками и работодателями во время применения настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов, разрешаются непосредственно судами в порядке, определенном настоящим Кодексом и Гражданско-процессуальным Кодексом Азербайджанской Республики.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, в целях уклонения от обращения в суд и добровольного устранения возникшего спора индивидуальные и коллективные

споры могут разрешаться и в порядке, определенном сторонами. Но в любом случае права каждой стороны для обращения в суд не могут быть ограничены.

Статья 317. Правовое действие текста настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс, являясь составной частью законодательной системы, определенной статьей 148 Конституции Азербайджанской Республики, имеет юридическую силу на всей территории Азербайджанской Республики.

2. Допускается обратное действие положений настоящего Кодекса, обеспечивающих защиту прав и интересов сторон трудового договора, исключая или облегчающих привлечение их к ответственности.