

SAHƏ KOLLEKTİV SAZIŞI

1. SAHƏ KOLLEKTİV SAZIŞIN BAĞLANMASININ ƏSASLARI

Sahə kollektiv sazişi “Həmkarlar İttifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanununa, Əmək Məcəlləsinə və əmək münasibətləri sahəsində digər qanunvericilik aktlarına müvafiq olaraq bağlanmışdır.

2. ÜMUMİ MÜDDƏALAR

Bu sahə Kollektiv Sazişin (bundan sonra “Saziş”) tərəfləri (bundan sonra “İşəgötürən”) adından Azərbaycan Respublikası Auditorlar Palatasının sədri Vahid Tapdıq oğlu Novruzov və sahə işçiləri adından Azərbaycan Dövlət İdarələri və İctimai Xidmət İşçiləri Həmkarlar İttifaqı Respublika Komitəsinin sədri Hikmət Saleh oğlu Osmanovdur.

Bu Saziş işəgötürən tərəfindən işçilərin əmək, sosial-iqtisadi mənafeələrinin təmin olunması məsələlərini tənzimləyir və təsbit edir.

Tərəflərdən heç biri Sazişin qüvvədə olduğu müddətdə bir tərəfli qaydada onun şərtlərinin yerinə yetirilməsini dayandıra bilməz.

Sazişin hər hansı bir müddəasına təsir edən yeni bir qanunvericilik və ya normativ akt qəbul olunduğu halda tərəflərin qarşılıqlı razılığına əsasən Sazişə əlavə və dəyişikliklər edilə bilər.

Sazişin müddəaları ilə işəgötürənin qəbul etdiyi qərar arasında ziddiyyət yarandıqda Sazişin şərtləri tətbiq olunur.

Tərəflər Sazişin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə dair, eləcə də yeni qəbul olunmuş qanunvericilik və ya normativ aktlardan irəli gələn zəruri məsələlərin müzakirəsi və həlli üçün görüşməlidirlər.

Sazişin şərtləri sahənin bütün işçilərinə, o cümlədən həmkarlar ittifaqı üzvlüyündən asılı olmayaraq və Saziş bağlandıqdan sonra sahəyə işə qəbul olunmuş işçilərə şamil edilir.

Bu Sazişdə və qanunvericilikdə nəzərdə tutulduğundan əlavə daha yüksək əmək, sosial-iqtisadi və digər münasibətləri əhatə edən şərtlər nəzərdə tutula bilər.

3. HƏMKARLAR İTTİFAQI TƏŞKİLATININ FƏALİYYƏTİNİN TƏŞKİLİ

İşəgötürən etiraf edir ki, sahə işçiləri adından Saziş bağlanması üçün kollektiv danışıqlar aparmaq hüququna sahə Həmkarlar İttifaqının Respublika Komitəsi malikdir.

İşəgötürən həmkarlar ittifaqı üzvlərinin əmək haqqlarından 2 % miqdarında üzvlük haqqlarının tutulması və həmkarlar ittifaqının müvafiq hesablaşma hesabına köçürülməsini təmin edir.

İşgötürən kollektiv danışıqların aparılması, eləcə də Sazişin şərtlərinin yerinə yetirilməsi barədə onda olan zəruri məlumatların həmkarlar ittifaqının nümayəndələrinə təqdim olunmasını təmin edir.

İşgötürən işçilərin əmək, sosial-iqtisadi hüquqlarının qorunması sahəsində, eləcə də əmək qanunvericiliyinə, həmkarlar ittifaqları, əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə əməl olunmasına, həmçinin Sazişin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin təşkilində həmkarlar ittifaqının fəaliyyətinə köməklik etməyi öhdəliyinə götürür.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatının tərkibinə seçilmiş və öz əsas fəaliyyət sahəsindən azad edilməmiş həmkarlar ittifaqı komitəsi sədrinə sərbəst vaxt verilir.

Auditorlar Palatasının əmək kollektivinə verilən mükafatların qayda və şərtləri həmkarlar ittifaqı komitəsinin ştat işçilərinə (olduğu halda) şamil edilir.

Həmkarlar ittifaqı orqanlarının tapşırığı yerinə yetirilərkən baş vermiş bədbəxt hadisədə xəsarət almış işçinin təminatları istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisədən xəsarət almış işçinin təminatlarına bərabər tutulur.

Öz əsas işindən azad olmayan həmkarlar ittifaqı orqanlarının sədrlərinin başqa işə keçirilməsinə, intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına və onlara əmək müqaviləsinə işgötürənin təşəbbüsü ilə xitam verilməsinə yuxarı həmkarlar ittifaqı orqanının razılığı ilə yol verilir.

4. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ SAHƏSİNDƏ **TƏRƏFLƏRİN ÖHDƏLİKLƏRİ**

4.1 ÜMUMİ MÜDDƏALAR

İşgötürən öhdəsinə götürür:

- İşçilərlə əmək münasibətlərini Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə, əmək münasibətləri sahəsində digər normativ-hüquqi aktlara uyğun tənzimləmək;
- əmək münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi zamanı vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, milliyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, dininə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, əqidəsinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, əməyinin nəticələri, profesional səriştəsi ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrıseçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına yol verməmək;
- iş yeni qəbul olunan işçi ilə onun əmək funksiyalarını, iş şəraitini, tərəflərin hüquq və öhdəliklərini, digər şərt və məlumatları əks etdirən əmək müqaviləsi bağlamaq;
- hər bir işçiyə müvafiq qaydada doldurulmuş əmək kitabçası açmaq və müvafiq qeydləri aparmaq;
- hər bir işçini əmək funksiyasını icra etmək üçün zəruri maddi texniki vəsaitlərlə təmin olunmuş, müvafiq əmək şəraitli iş yeri ilə təmin etmək;
- işçilərin əmək hüquqlarına, öz fikrini bildirmək hüququna, yaranmış problem və münaqişələrin qanuni həlli hüququna, qanuni maraqların müdafiəsi hüququna hörmətlə yanaşmaq;

- kadr siyasətində gender bərabərliyini nəzərə almaq, qadınların real sosial bərabərliyinə nail olmaq, qadınların rəhbər vəzifələri tutması üçün lazımı şərait yaratmaq;
- işçilərin tutduqları vəzifəyə, peşəyə, dərəcəsinə görə tam məşğul olmasını təmin etmək;
- əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək və işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş bütün müdafiə üsullarından istifadə edir.

4.2 ƏMƏK HAQQI VƏ ƏMƏK ŞƏRAİTİ SAHƏSİNDƏ

İşçilərin tarif (vəzifə) maaşları, onların peşə və vəzifələrinə müvafiq olaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tarif (vəzifə) maaşlarından az olmamaq şərti ilə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir.

Əmək haqqı yarım ayda bir dəfədən az olmamaq şərti ilə ayda iki dəfə ödənilir.

Əmək haqqı ödənilən gün istirahət və bayram günləri ilə eyni vaxtda düşdüyü hallarda əmək haqqı bir gün qabaqcadan ödənilir. İş vaxtından artıq görülən işin haqqı iki qat ödənilir.

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı və müvafiq müavinət məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.

İşçi ilə əmək müqaviləsinə xitam verilərkən ona çatacaq bütün məbləğlər işçinin işdən azad olduğu gün ödənilir.

İstehsalatdan ayrılmaq şərti ilə işçi ixtisasartırma kurslarına göndərildikdə onun iş yeri, vəzifəsi saxlanılmaqla orta əmək haqqı ödənilir.

İşin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin yüksəldilməsində maddi maraq yaratmaq məqsədilə işçilər yarım ilin nəticələrinə görə, eləcə də dövlət bayramları münasibəti ilə həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılmaqla mükafatlandırılır və ya onlara maddi yardım göstərilir. Mükafatlar və maddi yardımlar sosial, xəstə uşağına, eləcə də ailənin xəstə üzvünə uzun müddət qulluq etmək üçün məzuniyyətdə olan qadınlara da şamil olunur.

İşçinin daimi olaraq başqa işə keçirilməsinə, işçinin əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, ona başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə iş tapşırılmasına yalnız onun öz razılığı ilə yol verilir.

4.3 İŞ VƏ İSTİRAHƏT VAXTI, MƏZUNİYYƏTLƏRİN MÜDDƏTİ HAQQINDA

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə müvafiq olaraq müəssisə və təşkilatlarda iş vaxtının normal müddəti 40 saatdan çox ola bilməz.

İş günü hesab edilməyən bayramqabağı, habelə ümumxalq hüzn günü qabağı iş günlərində iş gününün müddəti bir saat qısaldılır. İş gününün başlanması və qutarması vaxtı daxli əmək intizam qaydaları ilə müəyyən edilir.

Yaş yarımaya çatmamış uşağı olan qadınlara ümumi fasilədən başqa hərəsi azı 30 (otuz) dəqiqə olmaqla gün ərzində hər üç saatdan bir əlavə fasilə verilir. Yaş yarımaya çatmamış 2 və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı 1 saat müəyyən olunur.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə müvafiq olaraq işçilər məzuniyyətdən istifadə etmək hüquqlarına malikdirlər. Məzuniyyətdə olduğu müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və ƏM-də nəzərdə tutulmuş qaydada orta əmək haqqı saxlanılır, habelə işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin pozulmasına və işçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsinə yol verilmir.

Məzuniyyətlərin verilmə növbəsi hər il yanvar ayının sonunadək həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılaraq işəgötürən tərəfdən təsdiq edilir. Əmək məzuniyyətləri qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada başqa vaxta keçirilə bilər. İşəgötürənin təşəbbüsü ilə məzuniyyətin başqa vaxta keçirilməsi zamanı işçinin razılığı olmalıdır.

Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

Qanunvericilikdə müəyyənləşdirilmiş istirahət günlərinə əlavə olaraq işəgötürən işçilərə ödənişli aşağıdakı istirahət günləri təqdim edir:

- xroniki xəstəliyə tutulmuş, müvafiq tibbi arayışı olan işçilərə - 3 gün;
- uşaq anadan olarkən atasına – 2 gün;
- kiçik məktəb yaşlı (6-10 yaşlı) uşağı olan qadınlara – 2 gün (14-15 sentyabr);
- sağlamlıq imkanları məhdud və kiçik məktəb yaşlı uşağı olan qadınlara onların istəyi ilə qış və yaz məktəb tətillərində - 3 gün;
- işçinin anadan olduğu gün – 1 gün;
- işçi ilə birgə yaşayan və ya bilavasitə yaxın qohumu vəfat etdikdə - 7 gün;
- ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qadınlara səhiyyə müəssisəsinin arayışı olduğu halda – 5 gün.

Sosial və ödənişsiz məzuniyyətlərin verilməsində mövcud qanunvericiliyin tələblərinə əməl olunur.

5. İŞÇİLƏRİN SƏRBƏSTLƏŞDİRİLMƏSİ ŞƏRTLƏRİ

İşçilərin sərbəstləşdirilməsi qanunvericilikdə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada həyata keçirilir.

İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövrdə, habelə məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu, eləcə də kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi vaxt ərzində işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda işçilərə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır:

- hamilə, habelə üç yaşınadək uşaqları olan qadınlarla;
- yeganə qazancı həmin müəssisədən olan məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən işçilərə;
- işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə görə;

- təkçə pensiya yaşına çatması səbəbindən.

Yuxarıda nəzərdə tutulmuş müddəalar müəssisə ləğv edildikdə və ya müddətli əmək müqaviləsinin müddətinin qurtardığı hallara şamil edilmir.

İşəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə xitam verilən bütün hallarda həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə mütləq razılaşmalar, məsləhətləşmələr aparılmalıdır.

6.ƏMƏK MÜQAVİLƏLƏRİNƏ XITAM VERİLƏRKƏN İŞÇİLƏRİN TƏMİNATLARI

Müəssisədə işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildiyi hallarda əmək müqaviləsinə işəgötürənin təşəbbüsü ilə xitam verilərkən işçi azı iki ay qabaqcadan, ixtisası (peşəsi) ilə bağlı olaraq işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlməməsi barədə səlahiyyətli orqan (attestasiya komissiyası) tərəfindən müvafiq qərar qəbul etdikdə isə işçi bir ay qabaqcadan işəgötürən tərəfindən rəsmi xəbərdar olunmalıdır.

Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla işçiyə müvafiq iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir.

Müəssisənin ləğvi və ya yenidən təşkili, eləcə də işçilərin sayı və ya ştatların ixtisarı ilə əlaqədar sərbəstləşən işçilərə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş orta əmək haqqında az olmamaqla işdənçıxarma müavinəti verilir.

İşdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək işçiyə ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ödənilir.

İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olduqda, əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi nəticəsində müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddətləri əvəzinə işçiyə onun razılığı ilə azı iki aylıq əmək haqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsaslarla əmək müqaviləsinə xitam verilə bilər.

Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə sərbəstləşən işçilərə - 2 (iki) aylıq orta əmək haqqı miqdarında; əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar işçi işdən azad olunduqda, hərbi və alternativ xidmətə çağırıldıqda, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işçi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə işçilərə - orta əmək haqqının 3 (üç) misli miqdarında; vəfat edən işçinin vərəsələrinə isə orta aylıq əmək haqqının azı 4 (dörd) misli miqdarında müavinət ödənilir.

7. İŞÇİLƏRİN İXTISARI ZAMANI İŞDƏ SAXLANMAĞA ÜSTÜNLÜYÜ OLAN ŞƏXSLƏR

Müəssisədə (təşkilatda) işçilərin sayının azaldılması və ya ştatların ixtisarı əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq həyata keçirilir.

Bundan əlavə olaraq tərəflər razılığa gəlirlər ki, ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin də işdə saxlanmasına işəgötürən üstünlük verir;

- özündən savayı ailəsində qazancı olmayanlara;
 - müəssisədə fasiləsiz olaraq uzun müddət işləmiş işçilərə;
 - müvafiq tibbi arayışa əsasən ailəsində xəstə və yaşlı ailə üzvünə tək başına baxan işçilərə;
 - pensiya yaşına 5 il qalmış işçilərə;
- Bu məsələlər ilə bağlı işəgötürən həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə mütləq razılaşmalar və məsləhətləşmələr aparır.

8. FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ

Əmək müqavilələri ilə əlaqədar işəgötürənlə işçi arasında bütün fərdi mübahisəli məsələlər Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir.

Bununla belə, tərəflər belə bir ümumi razılığa gəlirlər ki, mübahisəli məsələ məhkəməyə verilənə qədər həmin məsələ həmkarlar ittifaqı təşkilatı nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan komissiyanın çıxardığı qərar işçi və ya işəgötürəni qane etməzsə, o həmin mübahisənin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Məhkəmənin çıxardığı qərar tərəflər üçün məcburidir.

9. KOLLEKTİV ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ

Kollektiv sazişin və müqavilələrin yerinə yetirilməsi zamanı meydana çıxan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə və qüvvədə olan digər normativ-hüquqi aktlara əsasən nizamlanır.

Saziş və müqavilə ilə əlaqədar tələblərə işəgötürən tərəfindən 1 (bir) ay müddətində baxılır.

İşəgötürən kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün barışdırıcı üsullardan (razılaşdırıcı komissiyadan, vasitəçilərdən, əmək arbitrajından) istifadə olunur.

Razılıq əldə olunmadığı halda iş mübahisələr “Həmkarlar İttifaqı haqqında” Azərbaycan Respublikası qanununa, Əmək Məcəlləsinə və digər normativ-hüquqi aktlara uyğun olaraq həll olunur.

10. TƏHLÜKƏSİZ ƏMƏK ŞƏRAİTİNİN YARADILMASI, İŞÇİLƏRİN SAĞLAMLIĞININ MÜHAFİZƏSİ

İşəgötürənin təhlükəsiz əmək şəraiti sağlamlığın mühafizəsi sahəsində öhdəlikləri;

- əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, əməyin mühafizəsinin təmin edilməsinə və işçilərin sağlamlığının qorunmasına yönəldilmiş tədbirlər planı hazırlamaq və həyata keçirmək;

- işçilərin əməyin mühafizəsi və normaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini təmin etmək;

- əməyin mühafizəsi sahəsində qanunvericiliyə, digər normativ sənədlərə əməl olunmasına ictimai nəzarəti əmək kollektivinin ümumi iclasında seçilmiş əməyin mühafizəsi üzrə komissiya həyata keçirir;

- iş yerlərini ilk tibbi yardımın göstərilməsi üçün dərman qutuları ilə təmin etmək.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin və Nazirlər Kabinetinin 09 yanvar 2003-cü il sayılı qərarının tələblərinə uyğun olaraq, əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət almış, peşə xəstəliyinə tutulmuş işçilərə və yaxud bu səbəbdən həlak olmuş işçilərin ailələrinə vurulmuş zərəri tam ödəmək.

11. İŞÇİLƏRİN VƏ ONLARIN AİLƏ ÜZVLƏRİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ ÜÇÜN XÜSUSİ TƏDBİRLƏRİN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ

Tərəflər etiraf edirlər ki, işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üçün xüsusi tədbirlərin keçirilməsi zəruridir.

Bu məqsədlə işəgötürən öz üzərinə aşağıdakı öhdəlikləri götürür:

- işçi uzun müddət xəstə olduqda ona iki aylıq vəzifə maaşı məbləğindən az olmayan maddi yardım göstərmək;

- işçinin bilavasitə yaxın qohumu vəfat etdikdə ona aylıq vəzifə maaşı məbləğindən az olmayan maddi yardım göstərmək;

- işçiyə uşağın doğulması ilə əlaqədar birdəfəlik aylıq vəzifə maaşı miqdarında müavinət vermək;

- az təminatlı və çoxuşaqlı ailələrə ildə bir dəfə aylıq vəzifə maaşı miqdarından az olmayan maddi yardım göstərmək;

- işçilərin övladları (15 yaşına qədər) uzun sürən ağır xəstəliklərə düşərsə onlara aylıq vəzifə maaşı məbləğindən az olmayan maddi yardım göstərmək;

- şəkərli diabet xəstəliyinə tutulmuş işçilərə sanatoriya-kurort müəssisələrində müalicəsinin təşkilində, dərman və diabetik ərzaq məhsulları ilə təmin olunmaqda, müvafiq iş şəraiti yaradılmasında köməklik göstərmək;

- məzuniyyətə çıxan bütün işçilərə aylıq vəzifə maaşı miqdarında maddi yardım göstərmək;

- pensiyaya çıxan bütün işçilərə aylıq vəzifə maaşının 3 misli miqdarında birdəfəlik müavinət ödəmək;

- birinci dəfə ailə quran işçiyə aylıq vəzifə maaşı miqdarından az olmayan yardım göstərmək;

- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin xəstəlik vəərəqəsi əsasında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada, müddətdə, məbləğdə və tam şəkildə müavinət verilməsini (işəgötürən və DSMF tərəfindən) təmin etmək.

12. KOLLEKTİV SAZIŞIN YERİNƏ YETİRİLMƏSİNƏ NƏZARƏT

Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarəti tərəflər və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

13. SAZIŞƏ ƏLAVƏLƏR VƏ DƏYİŞİKLİKLƏR EDİLMƏSİ

Sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi tərəflərin razılığı ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada aparılır.

14. KOLLEKTİV SAZIŞIN QÜVVƏSİ

Saziş 3 (üç) il müddətində bağlanır və 01 may 2015-ci ildən qüvvəyə minir.
Sahə Kollektiv Sazişi 01 may 2018-ci ilədək qüvvədədir.

AUDİTORLAR PALATASININ
SƏDRİ

V.T.NOVRUZOV

RESPUBLİKA KOMİTƏSİNİN
SƏDRİ

H.S.OSMANOV