



WWW.MKS.AZ saytının

“Öyrətmək savab, öyrənmək qazanc” kitabxanası

seriyasından

ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ. SON DƏYİŞİKLİKLƏRİN İZAHİ

BAKİ-FEVRAL - 2026



Cəfər Cabbarlı küçəsi 44, Caspian Plaza

Telefon: 050-368-12-72

web: www.mks.az

email: mksacademy2022@gmail.com



Buraxılışa məsul şəxs Anar Bayramov

21 avqust 1980-ci ildə anadan olub. Bakıda yerləşən 1 saylı Fizika-riyaziyyat və informatika təmayüllü orta məktəbi müvəffəqiyyətlə bitirib. 1996-2002-ci illərdə Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin “Mühasibat uçotu və audit” fakültəsində bakalavr və magistr təhsili alıb. Hərbi xidmətdən sonra bir müddət özəl müəssisələrdə və QHT sektorunda mühasib, maliyyə direktoru vəzifələrində çalışıb. Hazırda 15 ildən artıq çalışdığı, vaxtilə filialın mühasibi, baş ofisdə mühasib, baş mühasib, əməliyyat bölməsinin müdiri vəzifələrini tutduğu

təşkilatda baş daxili auditor kimi əmək fəaliyyətini davam etdirir.

İndiyədək mühasibatlıq, vergi işi və insan resursları mövzularında nəşr edilən bir neçə kitabın müəllifi və redaktoru olub. Əmək qanunvericiliyinə aid 50-dən çox tematik təlimdə təlimçi statusunda iştirak edib.

Ön Söz

“Əmək Məcəlləsi 2026 (1 fevral 2026-cı il tarixinə son dəyişikliklərin izahı ilə)” adlı bu nəşr MKS Academy-nin ekspertləri tərəfindən Əmək Məcəlləsində edilmiş son dəyişikliklər nəzərə alınmaqla hazırlanmış, geniş izah və praktiki misallarla zənginləşdirilmiş elmi-praktik vəsaitdir.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab İlham Əliyev tərəfindən 16 yanvar 2026-cı il tarixdə “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu təsdiq edilmişdir. Qəbul edilmiş dəyişikliklər Əmək Məcəlləsinin bir sıra maddələrini əhatə etməklə, qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsinə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarının tələblərinin nəzərə alınmasına və əmək münasibətlərinin müasir iqtisadi reallıqlara uyğunlaşdırılmasına xidmət edir.

Nəşrdə Əmək Məcəlləsində baş vermiş dəyişikliklər geniş və praktik izah olunmuş, tətbiq zamanı yarana biləcək suallar 100-ə yaxın misal üzərindən açıqlanmışdır. Bununla yanaşı, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin 18 fevral 2026-cı il tarixli qərarı – əmək müqaviləsinə xitam zamanı istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə kompensasiyanın hesablanması ilə bağlı hüquqi mövqeyi – ətraflı şəkildə şərh edilmişdir.

Eyni zamanda, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2 fevral 2026-cı il tarixli 31 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş “Məcburi dövlət sosial sığortası üzrə ödəmələrin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş sığortaolunarlara sığortaedənin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətin təyin edilməsi, hesablanması və ödənilməsi Qaydası” barədə geniş izah verilmişdir. Yeni qaydanın tətbiqi nəticəsində əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə, hamiləliyə və doğuma görə müavinətlərin hesablanmasında tətbiq edilən mexanizmlərdə mühüm dəyişikliklər baş vermişdir və bu dəyişikliklər sistemli şəkildə təhlil edilmişdir.

Kitaba 2 fevral 2026-cı il tarixinədək edilmiş son düzəliş və əlavələr nəzərə alınmaqla Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin mətni daxil edilmişdir. Həmkarlarımızın işini asanlaşdırmaq məqsədilə müvafiq maddələr üzrə aidiyyəti icra hakimiyyəti orqanlarının açılışları da əlavə edilmişdir.

Ümid edirik ki, bu nəşr insan resursları üzrə mütəxəssislər, mühasiblər, hüquqşünaslar və əmək qanunvericiliyinin tətbiqi ilə məşğul olan digər mütəxəssislər üçün praktik və faydalı vəsait olacaqdır. Kitabla bağlı rəy, təklif və iradlarınızı (050) 368 12 72 nömrəli telefon (WhatsApp aktivdir) və ya mksacademy2022@gmail.com elektron poçt ünvanı vasitəsilə bizə bildirə bilərsiniz.

Əmək Məcəlləsi 2026

Əmək Məcəlləsi

(01 fevral 2026-cü il tarixinə, müvafiq icra hakimiyyətləri göstərilməklə)

I bölmə Ümumi normalar.....	Səh.14
II bölmə Kollektiv müqavilə və saziş.....	Səh.37
III bölmə Əmək müqaviləsi.....	Səh.49
IV bölmə İş vaxtı	Səh.92
V bölmə İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları	Səh.98
VI bölmə Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları.....	Səh.124
VII bölmə Əmək və icra intizamı	Səh.144
VIII bölmə İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti	Səh.150
IX bölmə Əməyin mühafizəsi	Səh.159
X bölmə Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri	Səh.181
XI bölmə Əmək mübahisələri	Səh.189
XII bölmə İşçilərin sığortası.....	Səh.211
XIII bölmə Yekun normalar	Səh.212
Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə ƏLAVƏLƏR	Səh.217

Bölmə 1. Əmək Məcəlləsində son dəyişikliklərin izahı

Əmək Məcəlləsinə edilən son dəyişikliklər hansı üç əsas istiqamət üzrə əsaslandırılır?	Səh.232
Əmək Məcəlləsində dəyişikliklərin qüvvəyə minmə tarixi necə müəyyən edilir?	Səh. 233

Maddə 3. Bu Məcəllədə istifadə edilən əsas anlayışlar

“Müəssisə” anlayışı niyə dəyişdirilir?	Səh. 234
“Ailə vəzifələri olan işçi” anlayışı niyə Əmək Məcəlləsinə daxil edilib?	Səh. 235
“İşəgötürən” anlayışı niyə dəyişdirildi?	Səh. 237
Əmək Məcəlləsinə “əzamiyyət” anlayışının daxil edilməsində məqsəd nədir?	Səh. 238
Distant iş hansı işçilərə tətbiq olunacaq?	Səh. 240

Maddə 4. Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri

Əmək Məcəlləsi hansı yeni iş yerlərində tətbiq ediləcək?	Səh. 242
Çalışmanın yaş həddi hansı yeni işçilərə şamil ediləcək?	Səh. 243
Əcnəbi işçilərlə bağlı hansı dəyişiklik həyata keçirildi?	Səh. 245

Maddə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqları

İşçinin əzamiyyət ilə bağlı hansı hüququ Əmək Məcəlləsinə əlavə

edildi?Səh. 246

Maddə 10. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri

Ezamiyyətlə bağlı işçinin hansı vəzifəsi Əmək Məcəlləsinə aid edildi? Səh. 247

**Maddə 10-1. Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisələrdə
çalışmanın yaş həddi**

Çalışmanın yaş həddi ilə bağlı müddətin uzadılması prosesi necə
həyata keçirilməlidir?Səh. 249

Maddə 11. İşəgötürənin əsas hüquqları

Əmək Məcəlləsində işəgötürənə hansı hüquqlar verilib?Səh. 250

Maddə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi

Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi ilə bağlı
hansı yeniliklər tətbiq edildi?Səh. 251

Maddə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi

İşəgötürən işçiyə hansı hədələmə halında onların məcburi əməyə cəlb
edilməsi qadağan edilir?Səh. 252

Maddə 41-1. Əmək və sosial məsələlər üzrə üçtərəfli komissiya

Əmək Məcəlləsində hansı üçtərəfli komissiyanın yaradılması nəzərdə
tutulub?Səh. 253

**Maddə 46. Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin
edilməsi qaydası**

Əmək müqaviləsinin etibarsız hesab edilməsi halı niyə çıxarıldı?Səh. 254

Maddə 47. Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar

Müddətli əmək müqaviləsinin bağlanması ilə bağlı hansı düzəlişlər
həyata keçirilib?Səh. 254

Təcrübə müqaviləsi mütləq olaraq müddətli bağlanmalıdır?Səh. 255

Əcnəbi olan işçilərlə bağlanan əmək müqaviləsinin müddəti ilə
bağlı hansı dəyişiklik edildi?Səh. 256

**Maddə 48. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin təqdim etdiyi
sənədlər**

İşçi hansı sənədləri könüllü təqdim edə bilər?Səh. 258

**Maddə 50. Müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək
münasibətlərinin tənzimlənməsi**

Hansı şəxslərin işə qəbulla bağlı müsabiqədə iştirakına
“yaşıl işıq” yandırıldı?Səh. 265

Müsabiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması ilə bağlı yeni qayda
hazırlanacaq?Səh. 266

**Maddə 53. İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi
qaydası**

Sınaq müddəti ilə bağlı hansı düzəlişlər həyata keçirilib?Səh. 268

Maddə 55. Əmək şəraitinin əlavə şərtləri

Distant iş forması əmək şəraitinin əlavə şərti hesab olunacaq?Səh. 269

Maddə 59. Başqa işə keçirmə

“Başqa işə keçirmə” ilə bağlı maddə niyə yeni redaksiyada təsdiq edildi?Səh. 272

Maddə 62. İşçinin işdən kənar edilməsi

İcbari tibbi müayinənin nəticəsi ilə bağlı hansı halda işçinin işdən kənarlaşdırılması həyata keçiriləcək?Səh. 273

Əməyin mühafizəsi ilə bağlı hansı halda işçi işdən kənarlaşdırılacaq? ..Səh. 275

İşəgötürən tərəfindən əmək vəzifələrinin pozulması ilə bağlı işçinin işdən kənarlaşdırılmasında hansı vacib məqamlar var?Səh. 277

İşəgötürən işçinin hansı müddətə qədər işdən kənarlaşdırıla bilər?Səh. 279

Maddə 66. Attestasiya olunmayan işçilər

İş yerində azı bir il çalışan işçilər də attestasiya olunacaq?Səh. 280

Maddə 69. Əmək müqaviləsinə işçinin təşəbbüsü ilə xitam verilməsi

Əmək Məcəlləsinin 69-cu maddəsinin adı niyə dəyişdirildi?Səh. 281

Maddə 72. Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar

İşəgötürənin vergi sirrini yaymaq halında əmək müqaviləsinə 70-ci maddəsinin “ç” bəndi ilə xitam veriləcək?.....Səh. 282

İşçinin fərdi məlumatlarını yayan şəxsi Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin “ç” bəndi ilə işdən çıxarmaq mümkün olacaq?Səh. 284

Maddə 73. Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

Əmək Məcəlləsinin 73-cü maddəsinin adı niyə dəyişdirildi?Səh. 285

Maddə 74. Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

İşəgötürən əlilliyi müəyyən edilmiş işçinin əmək müqaviləsinə hansı hallarda xitam verə biləcək?Səh. 286

Əlilliyi müəyyən edilən işçinin əmək müqaviləsinə xitam zamanı işəgötürən hansı əsaslandırmanı həyata keçirməlidir?Səh. 288

Əlilliyi müəyyən edilməyən işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilə bilər?Səh. 289

Maddə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi

Bəzi işəgötürənlərin istinad etdiyi əmək müqaviləsinə xitam maddəsi niyə ləğv edildi?Səh. 290

Maddə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

Hansı halda əmək müqaviləsinə xitam zamanı orta aylıq əmək haqqının 2 misli yox, 3 misli miqdarında ödəniş ediləcək?Səh. 291

Maddə 78. İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər	
İstehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslərə ixtisar zamanı üstünlük verilməyəcək?	Səh. 292
Maddə 79. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qadağan edilən işçilər və hallar	
Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsi ilə qorunan işçi ilə bağlı məhdudiyyətlər əmək müqaviləsinə xitamla bağlı hansı hallara şamil edilməyəcək?	Səh. 294
Maddə 94. Natamam iş vaxtı	
Natamam iş vaxtı ilə bağlı hansı yeni tələb müəyyən edilib?	Səh. 295
Maddə 98. İşçilərin gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə cəlb edilməsinin xüsusiyyətləri	
Ailə vəzifələri olan işçi üçün gecə vaxtı yerinə yetirilən işlə bağlı fərqli yanaşma tətbiq ediləcək?	Səh. 296
Maddə 105. Bayram günləri	
Dövlət Suverenliyi Günü qeyri-iş günü hesab ediləcək?	Səh. 298
Maddə 108. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü qabağı günlərdə iş gününün müddəti	
Bayramdan öncəki iş gününün müddətinin 1 saat qısaldılması ilə bağlı hansı fərqli yanaşma oldu?	Səh. 298
Maddə 111. Məzuniyyətdən istifadə zamanı işçilərin hüquqi təminatları	
Məzuniyyətlə bağlı inqilabi dəyişiklik niyə edildi?	Səh. 300
Əmək Məcəlləsinin 111-ci maddəsindəki “sonuncu əmək haqqı” anlayışı necə başa düşülməlidir?	Səh. 301
Məzuniyyət zamanı niyə həmişə “sonuncu əmək haqqı” anlayışı tətbiq edilməlidir?	Səh. 302
Növbəli və ya fərqli iş rejimində çalışanlar üçün sonuncu əmək haqqı necə hesablanmalıdır?.....	Səh.304
İşçiyə hesablanan mükafat sonuncu əmək haqqının hesablanmasında nəzərə alınmalıdır?	Səh.306
Sonuncu əmək haqqının məzuniyyət haqqı ilə müqayisəsi təhsil, “atalıq” və digər məzuniyyətlərə aid ediləcək?	Səh. 307
İstifadə edilməmiş məzuniyyətə görə kompensasiyanın hesablanması zamanı sonuncu əmək haqqı müqayisəsi həyata keçirilməlidirmi?	Səh. 308
Sonuncu əmək haqqı ilə məzuniyyət haqqının müqayisəsi necə aparılmalıdır? (iki misal üzərindən izah)	Səh. 308

Əmək Məcəlləsi

İşçinin məzuniyyəti iki ayı əhatə edərsə, hesablama necə həyata keçiriləcək?.....	Səh. 303
İşçi Əmək Məcəlləsində dəyişikliklərdən əvvəlki tarixlərdə məzuniyyət hüququndan istifadə edərsə, yeni hesablama qaydası ona tətbiq edilməlidirmi?	Səh. 311
Məzuniyyət dövrü iki ayı əhatə edərsə, məbləğlər vahid bəyannamədə necə əks olunmalıdır?	Səh. 314
Məzuniyyət üçün orta əmək haqqı ilə sonuncu əmək haqqının müqayisəsi necə aparılmalıdır?	Səh.317

Maddə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri

Əsas məzuniyyətin müddəti ilə bağlı yeni tələb nədir?	Səh. 318
Məzuniyyət dövrü bayram gününə təsadüf edərsə, uzadılma necə olacaq?	Səh. 320

Maddə 120. Xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti

Müharibə veteranlarına əmək məzuniyyəti 46 gün tətbiq ediləcəkmi? ..	Səh. 323
--	----------

Maddə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri

Yaradıcılıq məzuniyyəti ilə bağlı hansı dəyişikliklər həyata keçirildi? ..	Səh. 326
--	----------

Maddə 125. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətlər

Sosial məzuniyyət hüququndan istifadə edən işçilər üçün hansı müddətin azaldılmasına icazə verilməyəcək?	Səh. 327
“Atalıq məzuniyyəti”ndə məzuniyyət dövrü və hesablanması necə həyata keçirilir?	Səh. 329
“Atalıq” məzuniyyəti ilə bağlı ən çox verilən suallar və cavablar	Səh. 332

Maddə 130. İşçilərin xahişi ilə verilən ödənişsiz məzuniyyətlərin müddətləri

Ödənişsiz məzuniyyətlə bağlı hansı dəyişikliklər oldu	Səh. 334
---	----------

Maddə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası

Pedaqoji işçilərə əmək məzuniyyətindən istifadə ilə bağlı hansı hüquqlar yaradıldı?.....	Səh. 336
--	----------

Maddə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində növbəlilik

Əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün növbəlilik cədvəli tərtib edilərkən hansı məqamlara diqqət yetirilməlidir?	Səh. 338
--	----------

Maddə 136. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası

Əlavə məzuniyyətlə bağlı hansı hal üzrə dəqiqləşdirmə həyata keçirildi?.....	Səh. 339
--	----------

Maddə 138. Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və

uçotunun aparılması

İşəgötürən hansı halda işçini əmək məzuniyyətinə məcburi göndərə biləcək?.....Səh. 341

Maddə 140. Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ödənilməsi

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanmasında hansı fərqli yanaşma oldu?Səh. 345

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı hesablanarkən yaxın ayla əvəz olunmanın misalla izahıSəh. 352

İşçinin son 12 aydakı gəlirlərini yaxın aylarla əvəz etmək mümkün olmadıqda proses necə tənzimlənə bilər?Səh. 354

12 aydan az müddətdə işləyənlər üçün əmək məzuniyyətinin hesablanmasında hansı dəyişiklik tətbiq edildi?Səh. 355

Məzuniyyətin ən gec 3 gün əvvəl ödənilməsi tələbi ləğv edilirmi?Səh. 357

Maddə 144. İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün kompensasiyanın verilməsi

İstifadə edilməmiş məzuniyyətə görə kompensasiya üzrə hansı dəyişiklik edildi?Səh. 359

Maddə 155. Əmək haqqının minimum məbləği

Minimum əmək haqqı anlayışı niyə dəyişdirildi?Səh. 361

Maddə 164. İstirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü görülmə işə görə əməkhaqqının ödənilməsi

İstirahət günləri ilə bağlı əmək haqqı hesablanmasına niyə “saatlıq” sözləri əlavə edildi?Səh. 363

Maddə 171. Natamam iş vaxtında əməyin ödənilməsi

Natamam iş vaxtı ilə çalışan işçiyə əmək haqqı tam məbləğdə ödənilə bilərmi?Səh. 365

Maddə 172. Əmək haqqının verilməsi müddətləri

Əmək haqqının ödənilməsi ilə bağlı maddə niyə dəyişdirildi?Səh. 366

Maddə 173. İşçilərin haqq-hesab sənədləri

İşçiyə əmək haqqı üzrə haqq-hesab sənədinin təqdim edilməsi artıq mütləq tələb hesab olunmur?Səh. 367

Maddə 174. Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ödənilmə vahidi

Əmək haqqı hansı halda işçinin iş yerində ödənilməlidir?Səh. 368

Maddə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması

Əmək haqqından tutulma həddi hansı halda 70 faizə qədər mümkündür?.....Səh. 369

Əmək Məcəlləsi 2026

Maddə 177. Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası

Hansı hallarda sonuncu bir günlük əmək haqqı tətbiq ediləcək?Səh. 370

Əmək Məcəlləsinin 177-ci maddəsi üzrə orta əmək haqqı tətbiq edilən iki yeni hal hansıdır?Səh. 372

Maddə 178. Əməyin ödənilməsinin təminatları

Müflisləşmə zamanı orta əmək haqqının hesablanması necə həyata keçirilməlidir?Səh. 373

Maddə 179. İşçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar

Orta əmək haqqının saxlanması ilə bağlı hansı yeni hallar tətbiq edildi?Səh. 375

Maddə 180. İşçinin müəssisənin mənfəətindən pay almaq hüququ

İşçinin müəssisənin mənfəətindən pay almaq hüququ necə tənzimlənir?Səh. 376

Maddə 183. Daxili intizam qaydalarının məzmunu

Daxili intizam qaydalarına hansı yeni bənd əlavə olundu?Səh. 377

Maddə 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi

Əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırma ilə bağlı hansı müddətlər müəyyən edildi?Səh. 378

Maddə 223. Əməyin mühafizəsi xidmətləri

Əməyin mühafizəsi ilə bağlı işəgötürənlərə hansı yeni tələblər müəyyən edildi?Səh. 380

Əmək müqaviləsinin nümunəvi formasında hansı boşluq aradan qaldırıldı?Səh.382

Bölmə 2.Əmək müqaviləsinə xitam zamanı istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə kompensasiya ilə bağlı Konstitusiya Məhkəməsinin qərarı

Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsi

Plenumunun QərarıSəh. 384

Konstitutsiya Məhkəməsi istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə kompensasiyanın hesablanması məsələsini niyə müzakirə etdi?Səh. 400

Konstitusiya Məhkəməsi hansı qurum və şəxslərin məlumatlarına əsaslanıb?Səh. 401

Konstitutsiya Məhkəməsinin qərarı necə əsaslandırılıb?Səh. 401

Konstitutsiya Məhkəməsi qərarında hansı ölkələrin təcrübələrinə istinad edib?Səh. 403

Konstitutsiya Məhkəməsi qərarında dövlət qurumu və işəgötürənlər üçün hansı tələblər müəyyən edildi?Səh. 403

Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinə dəyişiklik həyata keçirilənədək hesablanma necə aparılmalıdır?Səh. 404

Mündəricat

Konstitutsiya Məhkəməsinin qərarı hansı hallarda tətbiq ediləcək?	Səh. 404
Konstitutsiya Məhkəməsinin qərarının tələbləri əmək müqaviləsinə xitam zamanı necə nəzərə alınmalıdır? (Misallarla izah).....	Səh. 405
Əlavə məzuniyyət zamanı gün tam nəzərə alınmalıdır?	Səh. 406
Kompensasiya zamanı hesablanan məzuniyyət günləri yuvarlaqlaşdırılmalıdır?	Səh. 407
Müharibə veteranı, pedaqoji işçi və digər sosial kateqoriyaya aid şəxslərə kompensasiya necə hesablanır?	Səh. 407
İşçi tam ayı işləmədikdə kompensasiya necə hesablanmalıdır?.....	Səh. 409
Konstitutsiya Məhkəməsi məhkəmə icraatında olan işlərə necə təsir edəcək?	Səh. 410
İşçi istifadə edilməmiş məzuniyyətə görə kompensasiya aldıqda, icbari ödənişlər necə hesablanacaq?	Səh. 411
Bölmə 3. Nazirlər Kabinetinin 189 sayılı qərarı ilə təsdiq edilən müavinətin təyin edilməsi, hesablanması və ödənilməsi Qaydası	
“Məcburi dövlət sosial sığortası üzrə ödəmələrin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş sığortaolunanlara sığortaedənin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətin təyin edilməsi, hesablanması və ödənilməsi Qaydası”nın təsdiq edilməsi barədə	
Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı	Səh. 414
Nazirlər Kabinetinin əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinətin hesablanması qaydası niyə dəyişdirildi?	Səh. 438
Nazirlər Kabinetinin 31 sayılı qərarından öncəki xəstəlik vərəqələri üzrə müavinətlər necə hesablanacaq?	Səh. 439
Müavinətin yeni qaydalara uyğun hesablanması hansı tarixdən həyata keçirilməlidir?	Səh. 441
Müavinət hesablanması üçün 6 aylıq sosial sığorta stajı tələbi varmı?	Səh. 443
Hansı halda müavinəti proaktiv qaydada tətbiq etmək mümkün deyil?	Səh. 444
Hansı hallarda əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinət hesablanmır?	Səh. 447
Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinətin hesablanmasında niyə rüb və ödənilmiş məcburi dövlət sosial sığorta haqqı əsas götürüldü?	Səh. 445
Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə müavinətin məbləği necə hesablanır? (Misalla izah)	Səh. 453
Müavinət hesablanması qaydası – əvvəlki və cari qaydaların müqayisəsi (CƏDVƏL)	Səh. 455

Əmək Məcəlləsi 2026

Müavinətin təqvim günləri üzrə ödənilməsi işəgötürən üçün əlavə maliyyə yükü yaradacaq?	Səh. 456
Hansı halda hesablamalar minimum əməkhaqqına uyğun həyata keçirilir?	Səh. 457
Hesablanmış müavinətin aylıq məbləği necə məhdudlaşdırılır?	Səh. 459
Əsas iş yeri ilə əlavə iş yerində çalışanlar üçün müavinət necə hesablanır?	Səh. 460
İşçi həm də fərdi sahibkarlıqla məşğul olduğu halda müavinət necə hesablanacaq?	Səh. 461
Hansı halda müavinətin hesablanması zamanı ümumi təqvim günlərinin sayı çıxılmalıdır?	Səh. 462
İşəgötürənə niyə hesablama zamanı 180 təqvim günü vaxt verilir?	Səh. 464
Staja görə 60 faiz və 80 faiz hesablanması qaydası niyə ləğv edildi?	Səh. 466
Hansı halda 14 gündən çox müddət üçün müavinət məbləği işəgötürən tərəfindən ödəniləcək?	Səh. 467
Xəstəlik vərəqəsinin fasiləsiz hesab edilməsi ilə bağlı problem aradan qaldırıldı?	Səh. 468
Hamiləliyə və doğuma görə müavinətdə hansı məqamlara diqqət yetirmək lazımdır?	Səh. 469
Sosial məzuniyyətin hesablanması qaydası – əvvəlki və cari qaydaların müqayisəsi (CƏDVƏL)	Səh. 472
Hamiləliyə və doğuma görə müavinətin misalla izahı	Səh. 473
Hansı halda 1 sayılı əlavə təqdim edilir?	Səh. 474
Uşağın anadan olmasına görə birdəfəlik müavinətlə bağlı hansı tələblər mövcuddur?	Səh. 477
Üç yaşnadək uşağa qulluğa görə müavinətlə bağlı hansı proseslər həyata keçirilməlidir?	Səh. 478
Dəfn üçün birdəfəlik müavinətlə bağlı hansı məqamlara diqqət yetirmək lazımdır?	Səh. 481
Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi ilə bağlı müavinətin təyin olunması və ödənilməsi mexanizmi necə həyata keçirilir?	Səh. 482
Hamiləliyə və doğuma görə müavinətin təyin edilməsi və ödənilməsi mexanizmi necə tənzimlənir?	Səh. 485
Qismən ödənişli sosial məzuniyyətin təyin edilməsi və ödənilməsi mexanzmində vacib məqamlar hansılardır?	Səh. 487
Müavinətlərin təyin edilməsi, hesablanması və ödənilməsi ilə bağlı digər məsələlər necə tənzimlənir?	Səh. 488
2026-cı il üçün iş vaxtı normasının və istehsalat təqviminin təsdiq edilməsi haqqında	Səh. 491