

IJTIMOIY TA'TILLAR

Ismatillayev Bahodirxon Ibratillaxon o'g'li

Namangan davlat Universiteti

yuridik fakulteti mehnat huquqi magistranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada mehnat huquqi tizimida muhim ijtimoiy kafolatlardan biri hisoblangan ijtimoiy ta'tillar tushunchasi, ularning turlari hamda ijtimoiy ahamiyati tahlil etilgan. Ijtimoiy ta'tillarning xodimlarning sog'lig'ini muhofaza qilish, oilaviy majburiyatlarini bajarishi hamda mehnat va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashdagi o'rni yoritib berilgan. Shuningdek, ijtimoiy ta'tillar institutining jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash va mehnat munosabatlarini tartibga solishdagi roli ilmiy-nazariy jihatdan asoslab berilgan.

Kalit so'zlar: Huquq, demokratik, ta'til, fuqaro, xodim, xizmat, parvarish, ijtimoiy.

SOCIAL LEAVES

Annotation: This article analyzes the concept of social leave, which is considered one of the important social guarantees in the labor law system, its types and social significance. The role of social leave in protecting the health of employees, fulfilling family obligations, and ensuring a balance between work and personal life is highlighted. Also, the role of the institution of social leave in strengthening social stability in society and regulating labor relations is scientifically and theoretically substantiated.

Keywords: Law, democratic, leave, citizen, employee, service, care, social.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКИ

Аннотация: В данной статье анализируется концепция социального отпуска, который считается одной из важных социальных гарантий в системе трудового права, его виды и социальное значение. Подчеркивается роль социального отпуска в защите здоровья работников, выполнении семейных обязанностей и обеспечении баланса между работой и личной жизнью. Также научно и теоретически обосновывается роль института социального отпуска в укреплении социальной стабильности в обществе и регулировании трудовых отношений.

Ключевые слова: Право, демократический, отпуск, гражданин, работник, служба, забота, социальный.

Bugungi kunda huquqiy demokratik, ijtimoiy davlat qurishda xallqa xizmat qiladigan davlat xizmatchilarining o'rni va ahamiyati alohida maqomga ega. Davlat xizmatchilarining huquqiy himoyasi bilan birga ijtimoiy himoyasi ham alohida qonun

bilan kafolatlanadi. Jumladan, Davlat fuqarolik xizmati to'g'risidagi Qonunning IX bobi Davlat fuqarolik xizmatchisini huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilishga bag'ishlangan. Unga ko'ra quyidagilar davlat fuqarolik xizmatchisining ijtimoiy himoyasini tashkil etadi: mehnat ta'tili va ijtimoiy ta'tillar berish; hayoti va sog'lig'ini majburiy sug'urta qilish; hayotiga, sog'lig'iga va mol-mulkiga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash; davlat pensiya ta'minoti. Davlat fuqarolik xizmatchisiga quyidagi ijtimoiy himoya choralari kafolatlanadi: tibbiy xizmat ko'rsatish; rotatsiya tartibida boshqa davlat fuqarolik xizmati lavozimiga o'tkazilishi bilan bog'liq xarajatlarning, shu jumladan yashash va transport xarajatlarining o'rnini qoplash; xizmat uy-joylari, xizmat transporti bilan yoki uy-joy va transport xarajatlari uchun pulli kompensatsiya bilan qonunchilikda belgilangan hollarda hamda tartibda ta'minlash.

Ijtimoiy ta'tillar deganda xodimlarga onalik, bolalarni parvarishlash, ta'lim olish kabi ijtimoiy maqsadlarda beriladigan ta'tillar tushuniladi. Ular xodimlarning shaxsiy va oilaviy hayotini qo'llab-quvvatlash, ularning malakasini oshirish va ijodiy faoliyat bilan shug'ullanishiga imkoniyat yaratish uchun mo'ljallangan.

Mehnat kodeksiga ko'ra, quyidagi ijtimoiy ta'tillar mavjud:

1. Homiladorlik va tug'ish ta'tillari
2. Bola parvarishlash ta'tili
3. O'quv ta'tili
4. Ijodiy ta'tillar

Ushbu ta'tillar xodimning mehnat stajiga, bajaradigan ishining xususiyati va ish beruvchining tashkiliy-huquqiy shakliga bog'liq bo'lmagan holda beriladi.

Tug'ishdan oldin 70 kalendar kuni va tug'ishdan keyin 56 kalendar kuni (qiyin kechgan tug'ishlarda yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda – 70 kun) miqdorida ta'tillar berilib, davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lanadi. Ta'tilni rasmiylashtirish uchun asos – o'rnatilgan tartibda berilgan mehnatga vaqtinchalik layoqatsizlik varaqasi [Yo'riqnoma, AV 17.04.2015 yilda 2667-son bilan ro'yxatga olingan.](#)

Xodima tomonidan taqdim etilgan mehnatga vaqtinchalik layoqatsizlik varaqasiga asosan homiladorlik va tug'ish ta'tili berish to'g'risida [buyruq](#) chiqariladi. Tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda tug'ruq muassasasi tug'ishdan keyingi ta'til davrini yana 14 kunga uzaytiradi, bu haqda mehnatga layoqatsizlik varaqasining "davomini" beradi (56 kun + 14 kun = 70 kun). Unga asosan homiladorlik va tug'ish ta'tilini uzaytirish to'g'risida buyruq rasmiylashtiring.

Homiladorlik va tug'ish ta'tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug'ishga qadar amalda bunday ta'tilning necha kunidan foydalanilganidan qat'iy nazar ayolga to'liq beriladi. Homiladorlik va tug'ish ta'tili berish mulkchilik shaklidan qat'iy nazar, barcha ish beruvchilar uchun majburiydir. Ushbu qoidani buzish mansabdor shaxsni

Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning [49-moddasiga](#) muvofiq javobgarlikka tortilishiga olib kelishi mumkin.

Xodimaga homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa to'lang. Uning miqdori ayol ishga qabul qilingan paytdan boshlab haqiqatda ishlagan vaqtiga bog'liq bo'ladi:

- ishga qabul qilingan vaqtdan boshlab 12 oygacha – o'rtacha oylik maoshning 75 %;

- ishga qabul qilingan vaqtdan boshlab 12 oydan ortiq – o'rtacha oylik maoshning 100 %

Homiladorlik va tug'ish nafaqasini mulkchilik shaklidan qat'iy nazar, barcha tashkilotlar to'lashga majbur. Ushbu qoidani buzish mansabdor shaxsni Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning [49-3-moddasiga](#) muvofiq javobgarlikka tortilishiga olib kelishi mumkin. Xodimani homiladorlik va tug'ish ta'tili davrida ish beruvchining tashabbusiga ko'ra Mehnat kodeksining 100-moddasi [2-qismi](#) bilan ishdan bo'shatish mumkin emas, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno. Homiladorlik va tug'ish ta'tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko'ra unga bolasi 2 yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta'til berilib, nafaqa to'lanadi. Byudjet tashkilotlari tomonidan ushbu nafaqa to'lanmaydi

Byudjetdan tashqari tashkilotlar xodimaga bola 2 yoshga to'lgunicha beriladigan ta'til davomida nafaqa to'lashlari shart. 2021 yil 1 sentyabrdan boshlab uning miqdori MHTEKMning 60%ini tashkil etadi. Nafaqa tayinlash va to'lash tartibi [Nizom](#) bilan tartibga solinadi. Byudjet tashkilotlari bola parvarishi bo'yicha nafaqa to'lamaydi. Ta'til tugaganidan keyin ayolga xohishiga ko'ra bola parvarishi uchun u 3 yoshga to'lgunicha oylik maoshi saqlanmagan holda qo'shimcha ta'til beriladi. Bu ta'til ham [YaMMTd](#) ro'yxatga olinadi. Xodimadan ta'til taqdim qilish to'g'risida ariza va bolaning tug'ilganlik guvohnomasidan nusxa oling. Ularga asosan bola parvarishi uchun u 3 yoshga to'lgunicha oylik maoshi saqlanmagan holda qo'shimcha ta'til berish to'g'risida buyruq rasmiylashtiring.

Bola parvarishi ta'tilidan, shuningdek bolaning otasi, buvisi, bobosi yoki uni haqiqatda tarbiyalayotgan boshqa qarindoshi to'liq yoki qisman foydalanishi mumkin. Bola parvarishi ta'tili davrida ayolning ish o'rni (lavozimi) saqlanadi. Xodima bola parvarishi ta'tilidan xohlagan vaqtda, muddatidan oldin ishga chiqishi mumkin. Agar bu o'rinda boshqa shaxs ishlayotgan bo'lsa ham, ish beruvchi buni taqiqlashi mumkin emas. Ayol ishga muddatidan oldin chiqqan taqdirda, uning o'rniga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasi shu kundan boshlab bekor qilinadi. Bola parvarishi ta'tilidan muddatidan oldin ishga chiqishni xodimaning ishga chiqishga xohishi to'g'risidagi arizasiga binoan buyruq bilan rasmiylashtiring.

Bola parvarishi ta'tili davrini mehnat stajiga, shu jumladan, mutaxassislik bo'yicha ish stajiga qo'shing, biroq bu davr 3 yildan ortiq bo'lmasligi kerak. Yangi tug'ilgan bolalarni farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga

beriladigan ta'tillar. Bunday ta'til farzandlikka olgan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab bola tug'ilgan kundan boshlab 56 kalendar kuni miqdorida taqdim etiladi. Ikki yoki undan ortiq yangi tug'ilgan bolalarni farzandlikka olgan (vasiylik belgilangan) hollarda esa – bola tug'ilgan kundan boshlab 70 kalendar kunigacha.

Shuningdek, bunday shaxslarga ularning xohishiga ko'ra bolani parvarishlash bo'yicha u 3 yoshga to'lgunicha qo'shimcha ta'tillar beriladi. Bundan tashqari, bu shaxslar Mehnat kodeksining [238-moddasiga](#) muvofiq ayollarga beriladigan onalik bilan bog'liq kafolat va imtiyozlardan ham foydalanishga haqlidir. Ta'til davrida ularning ish o'rinlari (lavozimlari) saqlanadi.

O'qish bilan bog'liq ta'tillar. Ish beruvchi bunday ta'tillarni ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib boruvchi shaxslarga taqdim etishi shart. Bu ta'tillarga quyidagi talabalar haqli:

oliy ta'lim muassasalari (OTM) va o'rta maxsus kasbiy ta'lim muassasalari (O'MKTM)ning sirtqi bo'limlaridagi I va II kurs talabalariga, laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etish uchun – har yili kamida 30 kalendar kuni miqdorida;

OTM va O'MKTMning sirtqi bo'limlaridagi III va undan yuqori kurs talabalariga, laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etish uchun – har yili kamida 40 kalendar kuni miqdorida;

OTM va O'MKTMda yakuniy imtihonlarni topshirish uchun – kamida 30 kalendar kuni;

diplom loyihasi (ishi)ni yoqlash uchun: OTMda – 4 oy, O'MKTMda – 2 oy

Xulosa qilib aytganda, ijtimoiy ta'tillar mehnat munosabatlarida xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlash, ularning sog'lig'i, oilaviy farovonligi hamda ijtimoiy barqarorligini mustahkamlashda muhim o'rin tutadi. Homiladorlik va tug'ruq ta'tili, bola parvarishi ta'tili, o'qish bilan bog'liq hamda sog'liqni tiklashga qaratilgan ijtimoiy ta'tillar xodimning mehnat faoliyati bilan shaxsiy hayoti o'rtasida muvozanatni saqlashga xizmat qiladi. Shuningdek, ijtimoiy ta'tillar institutining samarali amal qilishi mehnat unumdorligini oshirish, kadrlar almashuvini kamaytirish hamda jamiyatda ijtimoiy adolat va barqarorlikni ta'minlashga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shu bois, ijtimoiy ta'tillarni qonunchilikda belgilangan tartibda to'liq va sifatli amalga oshirish, ularni zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga mos ravishda takomillashtirib borish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi
2. Авезова, Элеонора. "Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматига қабул қилишни ҳуқуқий тартибга солиш." Scienceproblems. uz 3.1 (2023): 78-86

3. S. Malikov “Konstitutsiya - mehnat huqining asosi va ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta’tillarning o‘ziga xos jihatlari” Yosh olimlar ilmiy-amaliy konferensiyasi in-academy.uz/index.php/yo
4. M.X.Turdaxunov Mehnat qonunchiligida xodimni ishga tiklashning huquqiy asoslari // EJLFAS. 2024. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehnat-qonunchiligida-xodimni-ishga-tiklashning-huquqiy-asoslari> (дата обращения: 16.01.2026).
5. Usmanova M.A., Sarimsoqova G.K., Ismoilov Sh.A., Isroilov B., Raximberganova B.D., Teshayev N. Mehnat huquqi. Darslik. Toshkent - 2018.