

30-Mart, 2026-yil

**ҚОНУНЧИЛИКДА ЎЗИГА ИШ СТАЖИ УЧУН ҲАР ЙИЛГИ УЗОҚРОҚ
ҚЎШИМЧА МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИ БЕРИЛИШИ НАЗАРДА ТУТИЛГАН
АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА ҲАМ 220-МОДДАДАГИ
КАФОЛАТЛАРНИ ТАҚДИМ ҚИЛИШ МУМКИНМИ?**

Kattaqo‘rg‘on shahar adliya bo‘limi yuridik xizmat ko‘rsatish boshyuriskonsult

T.Abdullaev

Йўқ, мумкин эмас. Чунки МК 220-моддаси 2-қисмига кўра, ушбу модда биринчи қисмининг қоидалари қонунчиликда ўзига иш стажи учун ҳар йилги узоқроқ қўшимча меҳнат таътиллари берилиши назарда тутилган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Масалан, Прокуратура тўғрисида”ги Қонун 50-моддаси 3-қисмига кўра, прокуратура органлари ходимларига давомийлиги 30 календар кундан иборат ҳақ тўланадиган йиллик таътил берилади.

10 йилдан ортиқ иш стажига ега бўлган прокуратура органлари ходимларига давомийлиги 5 календар кун, 15 йилдан ортиқ иш стажига ега бўлганларга давомийлиги 10 календар кун, 20 йилдан ортиқ иш стажига ега бўлганларга еса давомийлиги 15 календар кун қўшимча таътил берилади.

“Судлар тўғрисида”ги Қонун 82-моддасига кўра, судьяларга ҳар йили 30 календар кундан иборат меҳнат таътили берилади.

10 йилдан ортиқ судьялик иш стажига эга бўлган судьяларга ўз хоҳишига кўра 6 календар кунигача қўшимча меҳнат таътили берилиши мумкин.

Демак, 220-модда 1-қисмидаги кафолатлар прокуратура органлари ходимлари, судьялар ва шу каби қонунчиликда иш стажи учун ҳар йилги узоқроқ қўшимча меҳнат таътиллари берилиши назарда тутилган айрим тоифадаги ходимларга тааллуқли эмас.

Бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажи учун ҳам ушбу қўшимча таътилни бериш мумкинми?

Ҳа, мумкин. МК 220-моддаси 3-қисмига кўра, қонунчиликда, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, бошқа ички ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажини киритиш назарда тутилиши мумкин.

Агар қонунчиликда, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, бошқа ички ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида юқоридаги кафолатлар назарда тутилмаган бўлса, бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажи учун ходимга қўшимча таътил берилмайди.

Агар ходим иш берувчининг таклифига кўра ишга қабул қилинган бўлсачи?

МК 220-моддаси 4-қисмига кўра, агар ходим иш берувчининг таклифига кўра ишга қабул қилинган бўлса, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги иш стажи киритилади.

МК 101-моддасига кўра, башарти иш берувчи ишга жойлаштириш тўғрисидаги таклиф билан жисмоний шахсга таклифнома юборган бўлса, иш берувчи таклифноманинг амал қилиш муддати давомида, агар таклифномада муддат шартлашилмаган бўлса, таклифнома юборилган кундан эътиборан бир ой ичида ушбу шахсни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақли эмас. Таклифнома деганда иш берувчининг ушбу жисмоний шахс билан меҳнат шартномасини тузиш учун тўғридан-тўғри, аниқ ифодаланган розилик билдириши тушунилади. Таклифнома иш берувчининг тегишли ваколатли мансабдор шахси томонидан ёзма ёки электрон шаклда юборилиши мумкин.

Шунингдек, МК 119-моддасига кўра, иш берувчи томонидан ишга таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этиш ҳисобланади.

Ушбу таътилни пулли компенсация билан алмаштириш мумкинми?

Ҳа, мумкин. Чунки МК 234-моддаси 3-қисмига кўра, 18 ёшга тўлмаган ходимларга, I ёки II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга бериладиган ижтимоий таътилларнинг барча турларидан, ҳар йилги узайтирилган асосий меҳнат таътилларидан, шунингдек ушбу Кодекснинг 481 ва 483-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллардан асли ҳолида фойдаланилади ҳамда меҳнат даврида уларни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди. Пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайдиган ҳолатларда ушбу таътил назарда тутилмаган. Демак, ушбу таътилни пулли компенсация билан алмаштириш мумкин.

Ушбу таътилни қисмларга бўлиб олиш мумкинми?

Ушбу қўшимча меҳнат таътилини меҳнат таътилига қўшиб бериш ёки иш берувчи билан келишиб алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб) фойдаланиш ҳам мумкин.

220-модда талаби фақат давлат ташкилотлари учунми ёки хусусий корхоналар учун ҳам мажбурийми?

Бу талаб мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотлар учун мажбурий ҳисобланади. Фақат, айрим истиснолар мавжуд. Яъни МК 220-моддаси 4-қисмига кўра, микрофирмалар ходимларига ушбу модданинг МК 220-моддаси 1-қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили ушбу Кодекснинг 505-моддаси 3-қисмида назарда тутилган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда берилади. МК 505-моддаси 3-қисмига кўра, иш берувчи бўлган микрофирмаларнинг ходимларига ушбу микрофирмадаги иш стажи учун қўшимча меҳнат таътили берилиши мумкин, унинг давомийлиги ва уни бериш тартиби жамоа

“ZAMONAVIY DUNYODA SUN’IY IDROKNING RIVOJLANISHI: YANGI DAVR MUAMMOLARI VA YANGI YECHIMLAR JURNALI”

30-Mart, 2026-yil

келишувларида, жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида белгиланади.

Диққат! Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 10 февралдаги ПФ-21-сон Фармонида кўра, **микрофирмалар** — таъсисчилари (иштирокчилари) жисмоний шахслар бўлган ҳамда жами даромади календарь йил давомида 1 миллиард сўмгача бўлган тадбиркорлик субъектлари.

Ходимнинг ташкилотдаги умумий иш стажи 6 йил. Лекин шундан 3 йили болани парваришлаш таътили даврига тўғри келади? Болани парваришлаш таътили даври қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига кирадими?

МК 226-моддасига кўра, ходим ҳақиқатда ишламаган, лекин меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ унинг иш ўрни (лавозими) сақланган вақт, шу жумладан ҳар йилги меҳнат таътили вақти, дам олиш кунлари, ишланмайдиган байрам кунлари ҳамда қонунчиликда белгиланган бошқа даврлари ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи жумласига киради.

Демак, болани парваришлаш таътили даври қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига киради.

Диққат! МК 226-моддаси 2-қисмига кўра, агар жамоа шартномасида, шунингдек ташкилотнинг ички ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, болани парваришлаш таътили даври ҳар йилги асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи жумласига киритилмайди. Ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини чалғитиб юборманг. Яъни болани парваришлаш таътили даври қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига киради, лекин агар ташкилотнинг ички ҳужжатларида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ҳар йилги асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи жумласига киритилмайди.

Ходим 6 ой давомида иш ҳақи сақланмайдиган таътилда бўлди. Бу давр қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига кирадими?

МК 241-моддаси 3-қисмига кўра, агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан **6 ойгача кўпайтирилиши мумкин.**

МК 226-моддаси 1-қисмига кўра, ходимнинг илтимосига кўра бериладиган, иш йили давомида 2 ҳафтадан ошмайдиган иш ҳақи сақланмайдиган таътиллار вақти ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи жумласига

“ZAMONAVIY DUNYODA SUN’IY IDROKNING RIVOJLANISHI: YANGI DAVR MUAMMOLARI VA YANGI YECHIMLAR JURNALI”

30-Mart, 2026-yil

киритилмайди. Демак, 2 ҳафтадан ошадиган иш ҳақи сақланмайдиган таътилар вақти қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи кирмайди. Яъни бизнинг мисолда, 5 ой 2 ҳафталик муддат қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига кирмайди.