QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING
QONUNI

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. Основные положения

Статья 1. Отношения, регулируемые настоящим Кодексом

Настоящий Кодекс регулирует индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства.

Статья 2. Основные задачи настоящего Кодекса

Основными задачами настоящего Кодекса являются:

установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, включая право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и безопасные условия труда и на защиту от безработицы;

обеспечение реализации прав работодателей в сфере подбора, расстановки кадров и организации эффективного трудового процесса;

поощрение и развитие социального партнерства в сфере труда;

обеспечение защиты прав и законных интересов работников и работодателей;

содействие эффективному функционированию рынка труда.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 3. Основные принципы правового регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений

Основными принципами правового регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений являются:

равенство трудовых прав, запрещение дискриминации в сфере труда и занятий;

свобода труда и запрещение принудительного труда;

социальное партнерство в сфере труда;

гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей;

недопустимость ухудшения правового положения работника.

Статья 4. Принцип равенства трудовых прав, запрещения дискриминации в сфере труда и занятий

Каждый имеет равные возможности в реализации и защите трудовых прав.

Дискриминация в сфере труда и занятий запрещается. Дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников в сфере труда и занятий, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (лица, занятые исполнением семейных обязанностей, несовершеннолетние, лица с инвалидностью, беременные женщины и другие).

Обоснованные различия в правовом регулировании труда отдельных категорий работников могут быть обусловлены характером трудовой связи работника с работодателем, местом осуществления трудовой деятельности, условиями и характером труда работника, правовым статусом работодателя, спецификой труда работников некоторых отраслей и профессий, психофизиологическими особенностями организма, наличием семейных обязанностей и другими объективными обстоятельствами.

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда и (или) занятий, может обжаловать в установленном порядке факт дискриминации, в том числе обратиться в суд с заявлением об устранении

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

дискриминации и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда.

Статья 5. Принцип свободы труда и запрещения принудительного труда

Свобода труда означает право каждого распоряжаться своими способностями к труду, реализовывать их в любой не запрещенной законом форме, свободно выбирать род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда.

Применительно к индивидуальным трудовым отношениям свобода труда проявляется в свободе трудового договора, означающей:

свободу работников и работодателей в заключении трудового договора. Понуждение работника и работодателя к заключению трудового договора не допускается. В случаях, когда обязанность работодателя заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством, работодатель обязан заключить трудовой договор с работником;

определение договорных (основных и дополнительных) условий трудового договора по соглашению его сторон;

возможность изменения трудового договора по соглашению между работником и работодателем;

возможность прекращения любого трудового договора в любое время по соглашению его сторон;

право работника прекратить трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном настоящим Кодексом;

право работодателя по собственной инициативе прекратить трудовой договор с работником при наличии предусмотренных настоящим Кодексом оснований прекращения трудового договора и с соблюдением установленного порядка;

возможность в случаях, установленных настоящим Кодексом или иным законом, предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения.

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо физического лица под угрозой применения наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Под наказанием понимается применение или угроза применения к физическому лицу любых мер материального, физического или психического воздействия, вынуждающих данное лицо осуществлять трудовую деятельность при отсутствии его добровольного согласия.

Принудительный труд не включает в себя:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

выполнение работ военного характера или работ, связанных с прохождением альтернативной службы на основании Закона Республики Узбекистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения;

работу, выполняемую в качестве наказания по вступившему в законную силу приговору суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Статья 6. Принцип социального партнерства в сфере труда

Принцип социального партнерства в сфере труда заключается во взаимодействии работников, их представителей, работодателей, их представителей, а также государственных органов, направленном на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Основываясь на принципе социального партнерства в сфере труда, трудовое законодательство:

создает необходимые условия для осуществления двустороннего (между работниками, их представителями и работодателями, их представителями) и трехстороннего (между представителями работников, работодателей и органами исполнительной власти) сотрудничества в сфере труда в целях согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений;

гарантирует право работников и работодателей на объединение для обеспечения представительства и защиты их интересов;

закрепляет право представителей работников и работодателей на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных соглашений и коллективного договора;

определяет какие локальные акты могут быть приняты работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет, организатор профсоюза или организатор группы профсоюза) или иным представительным органом работников (далее – профсоюзный комитет);

предусматривает участие представителей работников и работодателей в разрешении (урегулировании) трудовых споров;

закрепляет иные меры, направленные на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сфере труда.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 7. Принцип гарантированности обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей

Трудовое законодательство закрепляет совокупность средств и способов, обеспечивающих:

реализацию прав работников и работодателей в сфере труда, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, а также трудовым договором;

исполнение работодателями и работниками обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, о труде, а также трудовым договором;

защиту трудовых прав работников и работодателей и восстановление нарушенных прав;

ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников, трудового законодательства, а также ответственность работника за нарушение им трудовых обязанностей.

Статья 8. Принцип недопустимости ухудшения положения работника

Любой нормативно-правовой акт не должен ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовым актом, обладающим большей юридической силой.

Ни один локальный акт, индивидуальный правовой акт работодателя не может ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовыми актами.

Статья 9. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективными соглашениями, коллективным договором или трудовым договором определяются календарной датой, истечением периода времени, исчисляемого годами, месяцами, неделями, днями или часами, либо указанием на событие, которое должно наступить.

Исчисление сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается со следующего дня после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока.

Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц с большим или меньшим числом дней по сравнению с месяцем, с которого началось течение срока, то днем истечения срока считается последний день месяца, в котором истекает срок.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В срок, исчисляемый в календарных годах, месяцах, неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

Глава 2. Трудовое законодательство и иные правовые акты о труде

Статья 10. Трудовое законодательство

Трудовое законодательство состоит из настоящего Кодекса и иных актов законодательства, регулирующих индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения.

Если международным договором Республики Узбекистан установлены более льготные для работников правила по сравнению с трудовым законодательством Республики Узбекистан или иными правовыми актами о труде, то применяются правила международного договора.

Правила международных договоров Республики Узбекистан применяются и в тех случаях, когда индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения прямо не урегулированы трудовым законодательством Республики Узбекистан.

Статья 11. Сфера действия трудового законодательства

Действие трудового законодательства распространяется на:

индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем;

общественные отношения, непосредственно связанные с индивидуальными трудовыми отношениями.

Индивидуальными трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции с подчинением работника внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Запрещается заключение договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем.

К общественным отношениям, непосредственно связанным с индивидуальными трудовыми отношениями, относятся:

отношения по трудоустройству работника у работодателя;

отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работника у работодателя;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

коллективные трудовые отношения, складывающиеся в процессе социального партнерства в сфере труда;

отношения по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда и иных правовых актов о труде;

отношения по рассмотрению трудовых споров.

Правила, установленные на территории Республики Узбекистан трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законами или международным договором Республики Узбекистан.

Действие трудового законодательства распространяется на государственных служащих, в том числе на работников Республики Узбекистан, направленных на работу в государственные учреждения Республики Узбекистан за границей (дипломатические, консульские и иные учреждения), а также на лиц, проходящих альтернативную службу, с особенностями, предусмотренными законом.

На военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также военнослужащих (сотрудников), проходящих службу в органах внутренних дел и государственной таможенной службы, Службе государственной безопасности, Национальной гвардии Республики Узбекистан и на иных, приравненных к ним лиц, трудовое законодательство распространяется в части, не противоречащей специальному законодательству.

На судей трудовое законодательство распространяется в части отношений, не урегулированной законодательством о судах.

На работников органов прокуратуры трудовое законодательство распространяется в части, не противоречащей законодательству, регулирующему деятельность органов прокуратуры.

Действие трудового законодательства распространяется на трудовые отношения спасателей спасательных служб и профессиональных спасательных формирований из числа работающих по трудовому договору в части, не урегулированной Законом Республики Узбекистан «О спасательной службе и статусе спасателя».

Действие трудового законодательства распространяется на трудовые отношения осужденных по приговору суда за совершение преступлений с учетом изъятий и ограничений, предусмотренных Уголовно-исполнительным кодексом Республики Узбекистан.

Трудовое законодательство не распространяется на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащих, проходящих срочную военную службу;

членов наблюдательных советов организаций;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

членов ревизионных комиссий (ревизоров), не являющихся работниками данной организации;

лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) на основании договоров гражданско-правового характера;

других лиц, если это установлено законом.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании договора гражданско-правового характера, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом либо другими законами, были признаны индивидуальными трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных правовых актов о труде.

Статья 12. Иные правовые акты о труде

Иными правовыми актами о труде являются:

коллективные соглашения;

коллективные договоры;

локальные акты, принимаемые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

локальные акты, в том числе индивидуальные правовые акты, принимаемые работодателем единолично в пределах его полномочий.

Статья 13. Соотношение трудового законодательства и иных правовых актов о труде

Иные правовые акты о труде могут предусматривать дополнительные по сравнению с установленными трудовым законодательством права и гарантии работникам.

Не допускается включение в иные правовые акты о труде правил, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

Статья 14. Соотношение коллективных соглашений между собой и с локальными актами

Запрещается включение в отраслевые и территориальные коллективные соглашения положений, ухудшающих положение работников по сравнению с генеральным коллективным соглашением.

В случаях, если имеет место расхождение положений отраслевого и территориального коллективных соглашений, то применяются положения того коллективного соглашения, которое содержит более благоприятные для работника условия.

Локальные акты могут предусматривать дополнительные трудовые права и гарантии работникам по сравнению с установленными

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников.

Запрещается включение в локальные акты правил, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективными соглашениями.

Статья 15. Соотношение локальных актов между собой

Локальные акты, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также принятые работодателем единолично, не должны содержать правила, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором.

Локальные акты, принятые работодателем единолично, не должны содержать правила, ухудшающие положение работника по сравнению с локальными актами, принятыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Если трудовое законодательство, коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, предусматривают, что тот либо иной вопрос должен решаться работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, то соблюдение этого требования является обязательным для работодателя.

Профсоюзный комитет должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросам, обозначенным в части третьей настоящей статьи, в двадцатидневный срок со дня получения письменного обращения работодателя, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом предусмотрен иной срок. Если по истечении указанного срока обращение работодателя осталось без ответа, работодатель вправе решить соответствующий вопрос без получения согласия профсоюзного комитета.

В случаях, когда в организации не создан профсоюзный комитет, то о своем намерении решить вопросы, которые в соответствии с законодательством должны быть согласованы с профсоюзным комитетом, работодатель обязан в письменной форме проинформировать трудовой коллектив. Если в течение двух недель со дня получения информации не будет проведено общее собрание (конференция) трудового коллектива, на котором (которой) принято решение о создании первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, то работодатель вправе решить соответствующие вопросы самостоятельно.

Статья 16. Соотношение трудового законодательства, иных правовых актов о труде и трудового договора

Трудовой договор с работником может предусматривать дополнительные по сравнению с предусмотренными трудовым

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

законодательством и иными правовыми актами о труде права и гарантии работника.

Запрещается включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 17. Недействительность правил иных правовых актов о труде и условий трудового договора

Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 13, частями первой, второй и четвертой статьи 14, частями первой и второй статьи 15 настоящего Кодекса, влечет за собой недействительность тех положений иных правовых актов о труде, которые ухудшают положение работника.

Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 16 настоящего Кодекса, влечет за собой недействительность условий трудового договора, которые ухудшают положение работника.

Правила иных правовых актов о труде, а также условия трудового договора, являющиеся недействительными, не подлежат применению. Такие правила и условия считаются недействительными с момента их принятия.

Недействительность отдельных правил иных правовых актов о труде или отдельных условий трудового договора не влечет недействительности соответствующего акта или трудового договора в целом.

Статья 18. Индивидуальные правовые акты работодателя

Работодатели в установленном законодательством порядке могут в пределах своих полномочий принимать индивидуальные правовые акты: приказы, распоряжения, постановления (далее – приказы), адресованные конкретному работнику (работникам) или коллективу и рассчитанные на разовое их применение (приказы о приеме на работу, об изменении условий труда, о переводе на другую работу, прекращении трудового договора, предоставлении работнику отпуска, применении к работнику дисциплинарного взыскания, поощрении работников и другие).

Индивидуальные правовые акты, принимаемые руководителем единолично, издаются в виде приказов или распоряжений. Индивидуальные правовые акты, принимаемые коллегиальным исполнительным органом, принимаются в виде постановлений.

Если индивидуальные правовые акты работодателя содержат положения, которые менее благоприятны, чем условия, установленные для работников трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, то эти акты или их соответствующие части являются недействительными.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Глава 3. Субъекты и основания возникновения индивидуальных трудовых отношений

§ 1. Субъекты индивидуальных трудовых отношений

Статья 19. Работник и работодатель как субъекты индивидуальных трудовых отношений

Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работниками могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, обладающие трудовой правоспособностью и дееспособностью, достигшие установленного настоящим Кодексом возраста и заключившие трудовой договор с работодателем.

Работодателями могут выступать:

организации, вне зависимости от формы собственности и ведомственной подчиненности;

филиалы, представительства или иные обособленные подразделения организаций (далее – обособленные подразделения организаций);

физические лица.

Физические лица могут быть работодателями:

если они зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

если они осуществляют найм домашних работников в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

если их профессиональная деятельность подлежит регистрации и (или) лицензированию, и они вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 20. Трудовая правоспособность и дееспособность работника

Способность иметь трудовые права и обязанности (трудовая правоспособность) и способность гражданина (физического лица) своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, создавать для себя трудовые обязанности и исполнять их (трудовая дееспособность) в равной мере признается за всеми гражданами Республики Узбекистан.

Иностранные граждане, лица без гражданства имеют такую же трудовую правоспособность и дееспособность, какую имеют граждане Республики Узбекистан, если законодательством или международным договором Республики Узбекистан не предусмотрено иное.

Трудовая правоспособность и дееспособность работника возникают одновременно с момента достижения им возраста шестнадцати лет,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законами.

Статья 21. Права работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом и иными законами;

предоставление работодателем работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, а также ежегодных трудовых отпусков;

условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также получение полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором;

объединение в профессиональные союзы и другие организации для представительства и защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

получение информации о коллективных соглашениях и коллективном договоре, а также о выполнении их условий, в том числе через своих представителей;

возмещение материального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами.

Работник может иметь и иные права в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

Статья 22. Обязанности работника

Работник обязан:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты о труде, условия трудовых договоров;

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать внутренний трудовой распорядок;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда, технологическую дисциплину, правила безопасности труда и производственной санитарии;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

возмещать работодателю причиненный материальный ущерб в порядке и пределах, установленных настоящим Кодексом;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

не совершать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

Работник может нести и иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

Статья 23. Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя

Трудовая правоспособность организаций-работодателей возникает с момента их государственной регистрации в установленном порядке.

Трудовая правоспособность обособленных подразделений организаций возникает с момента утверждения положений, регулирующих их деятельность.

Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя – индивидуального предпринимателя наступает с момента его регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя – физического лица, использующего наемный труд для выполнения работ в домашнем хозяйстве и в других личных целях, не связанных с предпринимательской деятельностью, наступает с момента приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме, а лица, не достигшего указанного возраста, со дня приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме до исполнения ему восемнадцати лет в случаях, установленных Гражданским кодексом Республики Узбекистан.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях в соответствии с законом, иными правовыми актами о труде, учредительными документами организации и локальными актами осуществляются:

собственником организации;

органами управления организации или иными уполномоченными ими лицами;

физическим лицом, являющимся работодателем.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, когда законами установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

Статья 24. Права работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами;

инициировать коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), соблюдения внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;

привлекать работников к материальной ответственности за прямой действительный ущерб, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;

принимать локальные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель может иметь и иные права в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 25. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты о труде, условия трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

не допускать нарушения требований настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий при приеме работников на работу, в процессе труда и при прекращении с работником трудового договора;

не допускать применение принудительного и наихудших форм детского труда;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного соглашения и коллективного договора, и осуществления контроля за их выполнением;

информировать работников об их праве на объединение;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания государственных трудовых инспекторов, а также должностных лиц других государственных органов, уполномоченных осуществлять контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов о труде;

принимать на работу работников, с которыми данный работодатель ранее прекратил трудовой договор, в случаях, когда за ними сохранялось место работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах;

своевременно рассматривать предписания и представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных правовых актов о труде, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

осуществлять обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

обеспечить обязательное государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование гражданской ответственности работодателя;

возмещать материальный ущерб, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

своевременно регистрировать трудовые договора, а также изменения и дополнения к ним в межведомственном аппаратном-программном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Работодатель может нести и иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

§ 2. Основания возникновения индивидуальных трудовых отношений

Статья 26. Возникновение индивидуальных трудовых отношений

Индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, установленных законодательством или иными правовыми актами о труде либо уставом (положением) организации, индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами;

выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

согласия обоих родителей или одного из родителей (лица, заменяющего родителей);

принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;

признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на то представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Статья 27. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности

Индивидуальные трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

Индивидуальные трудовые отношения на основании трудового договора в результате прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде либо уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса на эти должности.

Статья 28. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности

Индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде или уставом (положением) организации.

Статья 29. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в связи с направлением на работу уполномоченными государственными органами

Индивидуальные трудовые отношения лиц из числа социально уязвимых категорий населения возникают на основании трудового договора в результате их трудоустройства по направлению местного органа по труду в порядке, установленном Законом Республики Узбекистан «О занятости населения».

Индивидуальные трудовые отношения с выпускниками высших образовательных организаций, обучавшихся по государственным грантам,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

возникают на основании трудового договора в результате направления их на работу, выданного комиссией по распределению высшей образовательной организации.

Индивидуальные трудовые отношения граждан, призванных на альтернативную службу, возникают на основании трудового договора в результате направления их в организации по предписанию о назначении места прохождения альтернативной службы, выданному районным отделом по делам обороны.

Статья 30. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора при наличии подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан

Индивидуальные трудовые отношения с гражданами иностранных государств и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территории других государств, законно въехавшими в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности, возникают на основании трудового договора, заключаемого после получения подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, выданного уполномоченным государственным органом, а также выполнения иных требований, предусмотренных законодательством.

Статья 31. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора при наличии письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей)

Индивидуальные трудовые отношения с лицами в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет в случаях, когда в соответствии с настоящим Кодексом допускается прием на работу до достижения указанного возраста, возникают на основании трудового договора при наличии предварительного письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей).

Статья 32. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор

Индивидуальные трудовые отношения с лицами, которым работодателем было незаконно отказано в приеме на работу, возникают на основании трудового договора, заключенного в результате принятия

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор.

Статья 33. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями

Заключение с физическим лицом договора гражданско-правового характера, фактически регулирующего отношения, предусмотренные частью второй статьи 11 настоящего Кодекса, влечет за собой признание судом этих отношений индивидуальными трудовыми отношениями. В этом случае трудовой договор считается заключенным со дня заключения договора гражданско-правового характера, а отношения сторон признаются индивидуальными трудовыми отношениями со дня начала выполнения физическим лицом работы, обусловленной в договоре.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений индивидуальными трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений индивидуальными трудовыми отношениями в порядке и сроки, предусмотренные для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 4. Общие положения

Статья 34. Понятие и основные принципы социального партнерства в сфере труда

Социальным партнерством в сфере труда является система взаимоотношений между работниками в лице их представителей, работодателями, их представителями, государственными органами, направленная на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Основными принципами социального партнерства в сфере труда являются:

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных правовых актов о труде;

полномочность представителей сторон;

равноправие сторон;

учет интересов сторон;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу труда и занятий;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, и обязательность их исполнения;

содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;

контроль за выполнением принятых коллективных соглашений, коллективного договора, а также положений, содержащихся в других актах социального партнерства;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных соглашений и коллективного договора.

Статья 35. Уровни социального партнерства в сфере труда

Социальное партнерство в сфере труда осуществляется на:

первичном уровне (в организации или у работодателя – физического лица);

территориальном уровне;

отраслевом уровне;

республиканском уровне.

Статья 36. Трудовой коллектив

Трудовой коллектив составляют все работники, осуществляющие трудовую деятельность у работодателя на основе трудового договора.

Трудовой коллектив реализует свои полномочия в сфере социального партнерства посредством проведения общего собрания (конференции).

Общее собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, осуществляющих трудовую деятельность у работодателя на основе трудового договора.

Конференция трудового коллектива считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов от подразделений организации.

Решение общего собрания (конференции) трудового коллектива считается принятым, если за него проголосовало более пятидесяти процентов работников (делегатов), присутствующих на общем собрании (конференции).

Общее собрание (конференция) трудового коллектива:

определяет представительный орган работников, уполномоченный представлять интересы трудового коллектива;

принимает решение об одобрении или не одобрении коллективного договора;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

осуществляет контроль за исполнением коллективных соглашений, а также коллективного договора, действие которых распространяется на соответствующих работников и работодателя;

дает оценку эффективности исполнения сторонами коллективного соглашения, коллективного договора;

осуществляет другие полномочия в соответствии с законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 37. Право работников на объединение

Работники в целях представительства и защиты своих прав и интересов без какого бы то ни было различия имеют право добровольно создавать по своему выбору и без предварительного разрешения профессиональные союзы, а также право вступать в профессиональные союзы или иные объединения работников.

При отсутствии на соответствующих уровнях социального партнерства профессиональных союзов работники вправе создавать для обеспечения представительства и защиты своих интересов иные объединения.

Принадлежность или не принадлежность к профессиональным союзам либо иным объединениям работников не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых и иных социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантированных Конституцией и другими актами законодательства Республики Узбекистан.

Все члены профессиональных союзов или иных объединений работников равны в отношении своих прав и обязанностей, установленных настоящим Кодексом, иными правовыми актами о труде, уставами профессиональных союзов или иных объединений работников либо локальными актами.

Запрещается обусловливать прием на работу, возможные льготы и преференции для работника, включая надбавки, премиальные, продвижение по работе, а также прекращение трудового договора принадлежностью или непринадлежностью к определенному профессиональному союзу или иному объединению работников, вступлением либо выходом из него.

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации по признаку принадлежности или непринадлежности к профессиональным союзам или иным объединениям работников, может обжаловать в установленном порядке факт дискриминации. Требования лица, подвергшегося дискриминации, об устранении дискриминации, о восстановлении нарушенного права и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда разрешаются в судебном порядке.

Не допускается воспрепятствование осуществлению права работников на объединение, а также их принуждение к вступлению в профессиональные союзы или иные объединения работников.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Письменные или устные обязательства работника о невступлении в профессиональный союз или иное объединение работников являются недействительными.

Статья 38. Право работодателей на объединение

Работодатели в целях представительства и защиты своих прав и интересов, осуществления социального партнерства без предварительного разрешения имеют право создавать на добровольной основе свои объединения, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном их уставами.

Объединением работодателей является негосударственная некоммерческая организация, основанная на добровольном членстве работодателей – юридических и (или) физических лиц и (или) объединений работодателей.

Не допускается воспрепятствование осуществлению права работодателей на объединение, а также их принуждение к вступлению в те или иные объединения работодателей.

Статья 39. Стороны социального партнерства

Социальное партнерство на первичном уровне носит двусторонний характер. Сторонами социального партнерства на первичном уровне являются трудовой коллектив и работодатель.

Социальное партнерство на отраслевом и территориальном уровнях носит двусторонний либо трехсторонний характер. Сторонами двустороннего социального партнерства на отраслевом и территориальном уровнях являются соответствующие объединения работников и работодателей. В трехстороннем социальном партнерстве на территориальном уровне по предложению территориальных объединений работников и работодателей участвуют органы исполнительной власти на местах и иные заинтересованные государственные органы. В трехстороннем социальном партнерстве на отраслевом уровне по предложению отраслевых объединений работников и работодателей участвуют органы государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан участвует в трехстороннем социальном партнерстве на отраслевом уровне в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.

Социальное партнерство на республиканском уровне носит трехсторонний характер. Сторонами социального партнерства на республиканском уровне являются республиканские объединения работников и работодателей и Кабинет Министров Республики Узбекистан, заинтересованные министерства, государственные комитеты и ведомства.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Органы исполнительной власти на местах являются стороной социального партнерства, представляющей работодателя, в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей.

Статья 40. Правовые акты социального партнерства в сфере труда, содержащие нормы трудового права

Правовыми актами социального партнерства в сфере труда являются:

коллективные соглашения;

коллективный договор;

иные локальные акты организации, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 41. Формы осуществления социального партнерства в сфере труда

Формами осуществления социального партнерства в сфере труда являются:

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных соглашений, коллективных договоров;

заключение коллективных соглашений и коллективного договора;

принятие локальных актов работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

осуществление сторонами социального партнерства контроля за исполнением положений коллективных соглашений, коллективного договора и других актов социального партнерства;

участие работников в лице их представителей в рассмотрении вопросов социально-экономического развития организаций, территории, отрасли, республики в соответствии с уровнем социального партнерства;

применение работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и актами социального партнерства, отдельных положений трудового законодательства с предварительного согласия профсоюзного комитета;

проведение сторонами социального партнерства взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных правовых актов о труде;

участие представителей работников и работодателей в разрешении (урегулировании) трудовых споров.

Социальное партнерство может осуществляться и в иных формах, не запрещенных законодательством.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Глава 5. Представительство работников и работодателей в социальном партнерстве

Статья 42. Представительство работников

Представительство и защиту прав и интересов работников на первичном уровне в организации или у работодателя – физического лица осуществляет профсоюзный комитет. Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган.

Представительство, защиту прав и интересов работников осуществляют:

на территориальном и отраслевом уровнях – соответствующие профсоюзы, их объединения и подразделения (далее – территориальные и отраслевые объединения профсоюзов);

на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов.

Статья 43. Права представителей работников

Представители работников имеют право:

вести коллективные переговоры, заключать коллективные соглашения, коллективные договоры и контролировать их выполнение;

участвовать в решении вопросов социального и экономического развития на различных уровнях социального партнерства;

участвовать в разработке локальных нормативных актов организации, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, выражать свое согласие или несогласие на принятие работодателем соответствующего локального акта;

осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, локальных актов, принятых по согласованию с представителями работников;

вносить работодателям, их представителям предложения по подготовке правовых актов о труде;

вносить предложения в уполномоченные государственные органы о приостановлении массового высвобождения работников;

получать необходимую информацию по вопросам труда, деятельности организации, другим социально-экономическим вопросам;

беспрепятственно посещать рабочие места, получать от работодателей, их представителей необходимые сведения для осуществления общественного контроля;

защищать интересы работников в органах по разрешению (урегулированию) трудовых споров;

обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательству или иным правовым актам о труде либо иным образом нарушают права работников;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

совершать и иные действия, направленные на защиту прав и интересов работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству.

Осуществление прав представителями работников не должно снижать эффективность работы работодателей, нарушать установленный порядок и режим их работы.

Статья 44. Трудовые гарантии лицам, избранным в состав представительных органов работников

Лицам, избранным в состав представительных органов работников, гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателей, их представителей в связи с осуществлением ими деятельности по представительству и защите прав и интересов работников.

Наложение мер дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов работников и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов работников в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия представительного органа, в котором указанные лица осуществляли свою деятельность.

Наложение мер дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся руководителем соответствующего представительного органа работников и не освобожденного от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работником, являвшимся руководителем представительного органа работников в течение двух лет после окончания его полномочий, не допускается без предварительного согласия соответствующего территориального или отраслевого объединения работников, участником которого является данный представительный орган.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительный орган работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

При невозможности предоставления работникам, избравшимся в профсоюзные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективными соглашениями, коллективным договором.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 45. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности представителей работников

Работодатели обязаны:

не нарушать права представителей работников, содействовать их деятельности;

до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с представителями работников, а в случаях, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде, – получать их согласие;

своевременно рассматривать предложения представителей работников и мотивированно сообщать им в письменной форме о принятых решениях;

беспрепятственно допускать представителей работников к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;

безвозмездно предоставлять представителям работников необходимую информацию по вопросам социально-экономических прав и интересов работников;

обеспечивать необходимые условия для выполнения представителями работников их функций;

предоставлять лицам, являющимся представителями работников и не освобожденными от производственной работы, время для исполнения обязанностей по представительству и защите интересов работников в рабочее время с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность времени, предоставляемого указанным лицам, определяется в коллективных соглашениях, коллективном договоре, а если они не заключены – по соглашению с работодателями или их представителями. При этом продолжительность этого времени не может быть менее тридцати процентов от количества часов рабочей недели;

отчислять представителям работников средства на цели и в размерах, которые установлены коллективными соглашениями, коллективным договором.

Работодатели несут и другие, предусмотренные законодательством и иными правовыми актами о труде, обязанности по отношению к представителям работников.

Статья 46. Представители работодателей

Представительство и защиту прав и интересов работодателя на первичном уровне осуществляет руководитель организации, работодатель – физическое лицо или уполномоченное им лицо

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

в соответствии с настоящим Кодексом, законодательством и иными правовыми актами о труде, учредительными документами работодателя.

Представительство и защиту прав и интересов работодателей на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях осуществляют соответственно территориальные, отраслевые и республиканские объединения работодателей.

Статья 47. Запрещение воспрепятствования деятельности представителей работников и работодателей

Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представителей работников и работодателей запрещается.

Не допускается прекращение деятельности представителей работников по инициативе работодателей.

Работодатели, уполномоченные ими лица, воспрепятствующие осуществлению законной деятельности представителей работников либо совершившие действия, указанные в части второй настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законом.

Деятельность представителей работников и работодателей может быть прекращена в порядке, установленном их учредительными документами, а также решением суда.

Глава 6. Органы социального партнерства в сфере труда

Статья 48. Система органов социального партнерства в сфере труда

Систему органов социального партнерства в сфере труда образуют комиссии по социально-трудовым вопросам, создаваемые на первичном, территориальном, отраслевом и республиканском уровнях.

При наличии нескольких представителей, уполномоченных работниками и (или) работодателями, состав комиссий по социально-трудовым вопросам формируется на основе принципа пропорционального представительства, в зависимости от численности представляемых работников и работодателей.

Статья 49. Комиссия по социально-трудовым вопросам на первичном уровне

На первичном уровне из равного количества представителей работников и работодателя образуется двусторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению работодателя с профсоюзным комитетом. Персональный состав представителей от работодателя утверждается приказом работодателя, а от профсоюзного комитета – решением профсоюзного комитета.

Статья 50. Территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам

На территориальном уровне из равного количества представителей работников и работодателей могут образовываться двусторонние либо трехсторонние комиссии по социально-трудовым вопросам.

В состав территориальной двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители территориальных объединений работников и работодателей.

Территориальная трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам образуется на основании предложения территориальных объединений работников и работодателей. В состав территориальной трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители территориальных объединений работников и работодателей, а также представители органов исполнительной власти на местах.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется соответствующим территориальным объединением работников, от работодателей – территориальным объединением работодателей, а от органа исполнительной власти на местах – руководителем этого органа.

Статья 51. Отраслевые комиссии по социально-трудовым вопросам

На отраслевом уровне из равного количества представителей работников и работодателей могут образовываться двусторонние либо трехсторонние комиссии по социально-трудовым вопросам.

В состав отраслевой двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители отраслевых объединений работников и работодателей.

Отраслевая трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам образуется на основании предложения отраслевых объединений работников и работодателей. В состав отраслевой трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители отраслевых объединений работников и работодателей, а также представители органов государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан участвует

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

в отраслевой трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется соответствующим отраслевым объединением работников, от работодателей – отраслевым объединением работодателей, а от органов государственного управления соответствующей отраслью – руководителем этого органа.

Статья 52. Республиканская комиссия по социально-трудовым вопросам

На республиканском уровне из равного количества представителей работников и работодателей образуется трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам.

В состав республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители республиканских объединений работников и работодателей, а также представители Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется республиканскими объединениями работников, от работодателей – республиканскими объединениями работодателей, а от Кабинета Министров Республики Узбекистан – распоряжением Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Статья 53. Срок полномочий комиссий по социально-трудовым вопросам

Комиссии по социально-трудовым вопросам являются постоянно действующими органами. Срок полномочий комиссий устанавливается на срок подготовки и действия соответствующего коллективного соглашения или коллективного договора.

При принятии сторонами решения о подготовке нового коллективного соглашения, коллективного договора ими в порядке, предусмотренном статьями 48–51 настоящего Кодекса, вновь образуются соответствующие комиссии по социально-трудовым вопросам. При этом в состав комиссии по решению соответствующей стороны могут быть включены и те лица, которые состояли в прежней комиссии, если данной стороной деятельность этих лиц по итогам работы комиссии по социально-трудовым вопросам была признана удовлетворительной.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 54. Прекращение деятельности или временное замещение члена комиссии по социально-трудовым вопросам

Деятельность члена комиссии по социально-трудовым вопросам может быть прекращена в связи с истечением срока полномочий комиссии, а также досрочно в следующих случаях:

при наличии объективных причин, вследствие которых член комиссии по социально-трудовым вопросам не может осуществлять свою деятельность (смерть, наличие приговора суда, исключающего возможность продолжения деятельности в качестве члена комиссии, и другие);

отзыва члена комиссии стороной, которую он представляет;

самоотвода члена комиссии.

В случае досрочного прекращения деятельности члена комиссии по социально-трудовым вопросам сторона, интересы которой он представляет, должна не позднее десяти календарных дней утвердить нового члена комиссии.

Если член комиссии по социально-трудовым вопросам временно по уважительной причине (в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в командировке, трудовом или социальном отпуске и другие) не может выполнять свои обязанности, то сторона, которую он представляет, в срок, указанный в части второй настоящей статьи, определяет лицо, которое будет представлять в комиссии данную сторону в течение срока отсутствия члена комиссии.

Статья 55. Полномочия комиссий по социально-трудовым вопросам

Комиссии по социально-трудовым вопросам:

проводят, в случае необходимости, консультации с государственными органами по вопросам, связанным с разработкой, принятием и исполнением коллективных соглашений и коллективного договора и внесением в них изменений и дополнений;

разрабатывают проекты коллективных соглашений и коллективного договора;

запрашивают у работодателей, их объединений, профсоюзов либо других объединений работников информацию о ходе выполнения коллективных соглашений и коллективного договора;

получают от работодателей, их представителей, представителей работников, государственных органов информацию и материалы, необходимые для осуществления деятельности комиссии, ведения переговоров, подготовки проектов соответствующего коллективного соглашения или коллективного договора и организации контроля за их выполнением;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

проводят анализ и обобщают поступившие предложения для последующего включения в проекты коллективных соглашений и коллективного договора;

приглашают для участия в работе комиссии представителей заинтересованных органов государственной власти, а также ученых, экспертов, специалистов;

осуществляют контроль за ходом выполнения коллективных соглашений, коллективного договора и решений, принятых соответствующей комиссией по социально-трудовым вопросам;

разрабатывают и вносят предложения по изменению и дополнению коллективных соглашений и (или) коллективного договора;

создают, в случае необходимости, временные рабочие группы для подготовки проектов коллективных соглашений, коллективного договора и осуществления контроля за ходом их выполнения;

направляют членов комиссии по социально-трудовым вопросам, а также членов рабочих групп, образованных решением комиссии, в организации для изучения состояния исполнения трудового законодательства и иных правовых актов о труде;

принимают участие в обсуждении проектов актов законодательства и иных правовых актов о труде, вносят предложения по их совершенствованию;

заслушивают на заседании комиссии руководителей организаций, не обеспечивающих выполнение коллективных соглашений и коллективного договора;

участвуют в проведении консультаций для содействия применению международных трудовых стандартов;

содействуют разрешению разногласий в ходе заключения и реализации коллективных соглашений и коллективного договора;

осуществляют иные полномочия в соответствии с законодательством.

Отраслевые и территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам оказывают практическое и методическое содействие в заключении коллективных соглашений и коллективного договора в организациях.

Статья 56. Планирование работы комиссии по социально-трудовым вопросам

План работы комиссии по социально-трудовым вопросам на очередной год утверждается на последнем заседании комиссии в четвертом квартале текущего года.

План работы комиссии по социально-трудовым вопросам должен содержать:

указание на членов комиссии, ответственных за подготовку регламента комиссии;

даты проведения заседаний комиссии;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения комиссией;

указание на членов комиссии, ответственных за подготовку вопросов, которые вносятся в повестку дня заседания комиссии;

меры по осуществлению контроля за выполнением коллективных соглашений, коллективного договора, реализацией решений, принятых комиссией;

меры, направленные на техническое обеспечение работы комиссии.

План работы комиссии по социально-трудовым вопросам может предусматривать и иные вопросы, направленные на обеспечение эффективного функционирования комиссии, развитие социального партнерства на соответствующем уровне.

По соглашению сторон в план работы комиссии по социально-трудовым вопросам могут быть внесены изменения и дополнения.

На заседаниях комиссии по социально-трудовым вопросам по соглашению сторон социального партнерства могут рассматриваться дополнительные вопросы, не включенные в план работы.

Статья 57. Регламент территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам

Деятельность территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам осуществляется согласно регламенту комиссии по социально-трудовым вопросам, утверждаемому по согласованию сторон социального партнерства на первом заседании соответствующей комиссии.

Статья 58. Заседания комиссий по социально-трудовым вопросам

Заседания комиссий по социально-трудовым вопросам проводятся в соответствии с планом работы, но не реже двух раз в течение календарного года.

По инициативе хотя бы одной из сторон социального партнерства может проводиться внеплановое заседание комиссии по социально-трудовым вопросам.

Место, дата и время проведения заседании комиссии по социально-трудовым вопросам определяются по соглашению сторон.

Подготовленные проекты решений комиссии по социально-трудовым вопросам рассылаются членам комиссии не позднее чем за десять календарных дней до назначенной даты проведения ее заседания.

Заседание комиссии по социально-трудовым вопросам правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей членов комиссии от каждой из ее сторон.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 59. Решения комиссий по социально-трудовым вопросам

Решения комиссий по социально-трудовым вопросам считаются принятыми, если за них проголосовало большинство представителей от каждой стороны социального партнерства.

Решения комиссий по социально-трудовым вопросам вступают в силу в срок, определенный соответствующим регламентом.

Решения комиссий по социально-трудовым вопросам на первичном уровне доводятся до сведения работников, интересы которых затрагивают эти решения, не позднее десяти календарных дней с даты их принятия. Решения территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам не позднее десяти календарных дней с даты их принятия подлежат размещению в открытом доступе в средствах массовой информации либо на официальных веб-сайтах соответствующих комиссий.

Глава 7. Коллективные переговоры

Статья 60. Право на ведение коллективных переговоров

Инициатором коллективных переговоров вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного соглашения, коллективного договора или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон социального партнерства вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного соглашения, коллективного договора.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных соглашений и коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти на местах, органами государственного управления, политическими партиями.

Стороны социального партнерства должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к государственным секретам или иной охраняемой законом тайне.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 61. Дата начала коллективных переговоров

Сторона социального партнерства, получившая письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры, направив ответ инициатору о проведении коллективных переговоров. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа, если по соглашению сторон не определена иная дата начала коллективных переговоров.

Статья 62. Ведение коллективных переговоров

Коллективные переговоры на первичном, территориальном, отраслевом и республиканском уровнях ведутся соответствующими комиссиями по социально-трудовым вопросам.

Для подготовки проектов коллективных соглашений, коллективного договора, проектов о внесении в них изменений и дополнений, проектов решений о выполнении коллективных соглашений и коллективного договора, а также проектов иных решений, являющихся предметом коллективных переговоров, территориальные, отраслевые и республиканская комиссии по социально-трудовым вопросам образовывают рабочие группы. Комиссии по социально-трудовым вопросам на первичном уровне вправе, при необходимости, образовывать рабочие группы.

Рабочие группы формируются на паритетной основе из представителей сторон социального партнерства. Каждая из сторон самостоятельно определяет персональный состав своих представителей в рабочей группе. По соглашению сторон на договорной основе в состав рабочей группы с правом совещательного голоса могут входить независимые ученые, эксперты, специалисты.

Статья 63. Разрешение разногласий, возникших в процессе коллективных переговоров

Если в процессе коллективных переговоров стороны коллективных переговоров не смогли достигнуть договоренностей по отдельным вопросам, являющимся предметом переговоров, то они оформляют соглашение по вопросам, которые не вызвали разногласий, и одновременно составляют протокол разногласий по вопросам, о которых не удалось достигнуть договоренностей.

Если в процессе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по всем вопросам, являющимся предметом переговоров, то сторонами переговоров также составляется протокол разногласий.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В протоколе разногласий указываются согласованные сторонами предложения о мерах, необходимых для устранения разногласий, и сроки возобновления коллективных переговоров.

Споры по разрешению (урегулированию) разногласий, которые сторонам не удалось разрешить при возобновлении коллективных переговоров, рассматриваются в порядке, установленном настоящим Кодексом для разрешения коллективных трудовых споров.

Статья 64. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного соглашения, коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде. Оплата услуг ученых, экспертов и специалистов производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным соглашением, коллективным договором.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с представителями работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения, а также применение к ним дисциплинарного взыскания или перевод их на другую работу не допускается без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Глава 8. Коллективный договор

Статья 65. Понятие и форма коллективного договора

Коллективным договором является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателем.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее обособленных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров, подписания коллективного договора от имени работодателя в обособленном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого обособленного подразделения или иное лицо в соответствии со статьей 46 настоящего Кодекса.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Правом представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, подписании коллективного договора в обособленном подразделении организации наделяются представители работников этого подразделения.

Коллективный договор заключается в письменной форме.

Статья 66. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

Решение о необходимости заключения коллективного договора и предложение о начале коллективных переговоров по вопросу его заключения могут исходить от любой из сторон.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в порядке, установленном статьей 49 настоящего Кодекса, создается комиссия по социально-трудовым вопросам.

Статья 67. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переподготовка, повышение квалификации, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

учет интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

добровольное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников;

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей организации, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством и иными

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

правовыми актами о труде (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в общих средних образовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, оплата мобильной связи, всемирной информационной сети Интернет, выплата ссуд и оплата за обучение в высших образовательных организациях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор включаются положения, если в законодательстве содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Статья 68. Недействительность условий коллективного договора

Коллективный договор не должен содержать условия:

ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством или коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников;

нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

нарушающие требования о запрещении принудительного труда;

выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на локальном уровне.

Если коллективный договор содержит условия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, то такие условия являются недействительными. Недействительность отдельных условий коллективного договора не влечет недействительности коллективного договора в целом.

Статья 69. Обсуждение проекта коллективного договора

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается комиссией по социально-трудовым вопросам с учетом поступивших предложений и замечаний.

Проект коллективного договора может быть представлен для проведения общественной экспертизы в соответствующие профсоюзы, их объединения, подразделения.

Доработанный проект коллективного договора вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Статья 70. Порядок заключения коллективного договора

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Если проект коллективного

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

договора не получил одобрения, комиссия по социально-трудовым вопросам дорабатывает его в соответствии с предложениями и замечаниями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляет на рассмотрение общего собрания (конференции).

Споры по разрешению разногласий, которые сторонам не удалось разрешить (урегулировать) при рассмотрении проекта коллективного договора, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения (урегулирования) коллективных трудовых споров.

После одобрения коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

Статья 71. Вступление в силу и срок действия коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, предусмотренного договором, но не более трех лет. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий коллективный договор. До истечения срока действия коллективного договора стороны могут его пролонгировать.

Статья 72. Распространение действия коллективного договора по кругу лиц

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в обособленном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Действие коллективного договора распространяется также на работников, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу.

Статья 73. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации организации

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

В течение одного месяца с момента завершения реорганизации организации любая из сторон коллективных переговоров вправе внести предложение о пересмотре или сохранении в силе действующего коллективного договора.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 74. Сохранение действия коллективного договора при смене собственника организации

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении действующего, внесении в него изменений и (или) дополнений.

В ходе пересмотра коллективного договора рассматривается вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Статья 75. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации организации (ее обособленного подразделения)

При ликвидации организации (ее обособленного подразделения) действие коллективного договора сохраняется в течение всего срока ликвидации.

Статья 76. Сохранение действия коллективного договора в иных случаях

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения структуры организации, наименования организации, состава органа управления организацией или прекращения трудового договора с руководителем организации.

Статья 77. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 78. Ознакомление работников с коллективным договором

Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным договором под роспись не позднее десяти дней после вступления коллективного договора в силу.

При заключении трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить принимаемое на работу лицо с коллективным договором.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 79. Контроль за исполнением коллективного договора

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется представителями его сторон, комиссией по социально-трудовым вопросам, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

Ежегодно или в сроки, предусмотренные коллективным договором, представители его сторон отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Глава 9. Коллективные соглашения

Статья 80. Понятие и форма коллективных соглашений

Коллективным соглашением является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения, содержащий обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях, заключаемый в целях согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного соглашения образуются территориальные, отраслевые и республиканская комиссии по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном статьями 50 – 53 настоящего Кодекса.

Коллективные соглашения заключаются в письменной форме.

Статья 81. Виды коллективных соглашений

В зависимости от сферы регулируемых отношений могут заключаться территориальные, отраслевые и генеральное коллективные соглашения.

Территориальные и отраслевые коллективные соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Двусторонние коллективные соглашения заключаются между уполномоченными представителями работников и работодателей, указанными в статьях 42 и 46 настоящего Кодекса.

Трехсторонние коллективные соглашения заключаются между уполномоченными представителями работников и работодателей, указанными в части второй статей 42 и 46 настоящего Кодекса, и соответствующим органом исполнительной власти. При этом участие органа исполнительной власти определяется по предложению уполномоченных представителей работников и работодателей.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Коллективные соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при наличии согласия соответствующего уполномоченного органа.

Генеральное коллективное соглашение является трехсторонним и заключается между уполномоченными республиканскими представителями работников и работодателей и Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Представители работников не вправе требовать от органа исполнительной власти, не являющегося работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двухсторонних соглашений.

Статья 82. Территориальные коллективные соглашения

Территориальные коллективные соглашения заключаются между соответствующими представительными органами работников и работодателей, а по предложению сторон – с органами исполнительной власти на местах.

Территориальные коллективные соглашения определяют общие для соответствующей территории условия труда, гарантии и льготы для работников.

Статья 83. Отраслевые коллективные соглашения

Отраслевые коллективные соглашения заключаются между соответствующими представителями работников и работодателей, а также по предложению сторон с органами государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан участвует как сторона отраслевых коллективных соглашений в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.

Отраслевые коллективные соглашения определяют основные направления социально-экономического развития соответствующей отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли.

Статья 84. Генеральное коллективное соглашение

Генеральное коллективное соглашение заключается между республиканским объединением профсоюзов, имеющим наибольшее количество членов, иными республиканскими объединениями работников в лице их уполномоченных представителей, республиканскими

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

объединениями работодателей в лице их уполномоченных представителей и Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Генеральное коллективное соглашение устанавливает основные направления согласованного проведения социально-экономической политики в Республике Узбекистан.

Статья 85. Содержание и структура коллективных соглашений

Содержание и структура коллективных соглашений определяются сторонами.

Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:

об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;

о механизме регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективными соглашениями;

о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;

о содействии занятости, профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников;

об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;

о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;

об учете интересов работников при приватизации государственных организаций;

о льготах работодателям, создающим дополнительные рабочие места для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (беременных женщин, лиц с инвалидностью в возрасте до восемнадцати лет и других);

о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых споров, об укреплении трудовой дисциплины.

В коллективных соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Статья 86. Недействительность условий коллективных соглашений

Коллективные соглашения не должны содержать условия:

ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также коллективными соглашениями более высокого уровня, действие которых распространяется на данных работников;

нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

нарушающие требования о запрещении принудительного труда;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на соответствующем уровне социального партнерства.

Если коллективное соглашение содержит условия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, то такие условия являются недействительными. Недействительность отдельных условий коллективного соглашения не влечет недействительности коллективного соглашения в целом.

Статья 87. Порядок разработки проектов и заключения коллективных соглашений

Проекты коллективных соглашений разрабатываются в ходе коллективных переговоров.

Проекты коллективных соглашений могут быть представлены для проведения общественной экспертизы в соответствующие объединения профсоюзов.

Заключение и внесение изменений и дополнений в коллективные соглашения, требующие бюджетного финансирования, осуществляются сторонами данного соглашения до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Порядок, сроки разработки проектов и заключения коллективных соглашений определяются соответствующей комиссией по социально-трудовым вопросам. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению коллективного соглашения через средства массовой информации.

Комиссия по социально-трудовым вопросам имеет право в письменной форме уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта коллективного соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом профсоюзный комитет. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению коллективного соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального коллективного соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неразрешенные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться (урегулироваться) в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Коллективное соглашение подписывается уполномоченными представителями сторон.

Статья 88. Регистрация коллективных соглашений в уведомительном порядке

Подписанное сторонами коллективное соглашение, приложения к нему комиссией по социально-трудовым вопросам в семидневный срок направляются сторонам коллективного соглашения, а также для регистрации в уведомительном порядке в Государственную трудовую инспекцию Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Вступление коллективного соглашения в силу не зависит от факта его регистрации в уведомительном порядке.

В случае выявления в коллективном соглашении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан информирует об этом стороны коллективного соглашения и принимает меры, установленные законодательством, в целях их устранения.

Порядок регистрации в уведомительном порядке коллективных соглашений, изменений и дополнений к ним определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 89. Внесение изменений и дополнений в коллективные соглашения

Внесение изменений и дополнений в коллективные соглашения производится по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Изменения и дополнения в коллективные соглашения регистрируются в уведомительном порядке в соответствии со статьей 88 настоящего Кодекса.

Статья 90. Действие коллективных соглашений по кругу лиц

Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, представители которых заключили данное соглашение.

В случае заключения трехстороннего коллективного соглашения его действие распространяется также на орган исполнительной власти, являющийся стороной данного соглашения.

Генеральное коллективное соглашение распространяется на всех работников и работодателей на территории Республики Узбекистан, а также на все органы исполнительной власти.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 91. Вступление в силу и срок действия коллективных соглашений

Коллективное соглашение вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном соглашении, и действует в течение срока, предусмотренного данным соглашением, но не более трех лет. По истечении указанного срока коллективное соглашение действует до тех пор, пока стороны не заключат новое или не внесут изменения и дополнения в действующее коллективное соглашение. До истечения срока действия коллективного соглашения стороны могут его пролонгировать.

Статья 92. Опубликование коллективных соглашений

Коллективные соглашения подлежат опубликованию в средствах массовой информации или на официальных веб-сайтах их сторон не позднее десяти дней со дня их подписания.

Территориальные и отраслевые коллективные соглашения, прошедшие регистрацию в уведомительном порядке, не позднее десяти дней со дня их регистрации публикуются на официальном веб-сайте Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Генеральное коллективное соглашение не позднее десяти дней со дня его подписания публикуется на официальном веб-сайте Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Статья 93. Контроль за исполнением коллективных соглашений

Контроль за исполнением коллективных соглашений осуществляется их сторонами, комиссиями по социально-трудовым вопросам, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ III. ТРУДОУСТРОЙСТВО

Глава 10. Общие положения

Статья 94. Право на трудоустройство

Каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность.

Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное содействие органов по труду, а также посредством услуг частных агентств занятости.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 95. Государственные гарантии по трудоустройству

Государство гарантирует:

свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;

защиту от незаконного отказа в приеме на работу, перевода на другую работу, отстранения работника от работы и прекращения трудового договора;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;

обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;

оказание содействия в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц, ищущих работу, и безработных;

компенсацию затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность по предложению органов по труду;

возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Порядок предоставления гарантий по трудоустройству определяется законодательством о занятости населения.

Статья 96. Дополнительные гарантии в области трудоустройства социально уязвимых категорий населения

Государство обеспечивает дополнительные гарантии по трудоустройству социально уязвимых категорий населения.

К социально уязвимым категориям населения относятся:

одинокие родители (лицо, заменяющее родителей), имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, детей с инвалидностью, а также родители (лица, заменяющие родителей), имеющие многодетные семьи;

молодежь, получившая профессию по окончании общих средних и средних специальных образовательных организаций, профессиональных школ, профессиональных колледжей и техникумов;

выпускники домов «Мехрибонлик», а также выпускники высших образовательных организаций, обучавшиеся по государственным грантам;

лица, уволенные со срочной военной службы из войск Министерства обороны, Министерства внутренних дел, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Национальной гвардии, Службы государственной безопасности Республики Узбекистан;

лица с инвалидностью;

лица предпенсионного возраста (за два года до установленного законом пенсионного возраста);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

лица, освобожденные из учреждений по исполнению наказания, или лица, в отношении которых по решению суда были применены принудительные меры медицинского характера;

жертвы торговли людьми.

К социально уязвимым категориям населения могут быть отнесены и другие лица в соответствии с законодательством.

Дополнительные гарантии в области трудоустройства обеспечиваются путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных организаций, в том числе организаций для труда лиц с инвалидностью, организации специальных программ переподготовки и повышения квалификации, установления минимального количества рабочих мест для трудоустройства категорий граждан, указанных в части второй настоящей статьи, а также другими мерами, предусмотренными законодательством.

Работодатель принимает на работу лиц, указанных в части второй настоящей статьи, направленных органами по труду и другими органами, в порядке, установленном законодательством.

Законодательством могут предусматриваться и другие дополнительные гарантии в области трудоустройства социально уязвимых категорий населения.

Глава 11. Гарантии, предоставляемые работодателем в области занятости и трудоустройства

Статья 97. Обязанности работодателя в области занятости и трудоустройства

Работодатель в области занятости и трудоустройства обязан:

предоставлять информацию о высвобождении работников в соответствии со статьей 166 настоящего Кодекса;

не допускать незаконные отказы в приеме на работу в соответствии с частями первой и второй статьи 119 настоящего Кодекса;

трудоустраивать лиц в счет установленного минимального количества рабочих мест в соответствии со статьей 99 настоящего Кодекса;

предупреждать работников о прекращении трудового договора в соответствии со статьей 165 настоящего Кодекса;

принимать меры по сохранению места работы работника в порядке перевода на другую работу в соответствии со статьей 144 настоящего Кодекса;

сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям в соответствии с частями первой, второй и третьей статьи 100 настоящего Кодекса;

предоставлять гарантии приглашенным лицам в соответствии со статьей 101 настоящего Кодекса;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

принимать обратно на работу работников, с которыми трудовой договор был прекращен по отдельным основаниям, в соответствии со статьей 102 настоящего Кодекса;

предоставлять дополнительные гарантии в соответствии с коллективными соглашениями и коллективным договором.

Работодатель в области занятости и трудоустройства может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 98. Гарантии при массовом высвобождении работников

Критериями массового высвобождения являются показатели численности работников, с которыми предполагается прекращение трудового договора в связи с изменением численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг), или в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения).

К критериям массового высвобождения работников относятся:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы (ее обособленного подразделения) с численностью двадцать и более работников;

б) сокращение численности (штата) работников в количестве:

пятидесяти и более работников в течение тридцати календарных дней;

двухсот и более работников в течение шестидесяти календарных дней;

пятисот и более работников в течение девяноста календарных дней.

Органы государственной власти на местах могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения о массовом высвобождении работников с одновременной частичной или полной компенсацией работодателю потерь, вызванных этой отсрочкой.

Работодатель обязан довести до сведения органа по труду и территориальных или отраслевых объединений профсоюзов информацию о предстоящем массовом высвобождении работников в порядке и сроки, предусмотренные статьей 166 настоящего Кодекса. Органы по труду при получении указанной информации обязаны предпринять меры по трудоустройству высвобождаемых работников в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 99. Трудоустройство в счет установленного минимального количества рабочих мест

Работодатель обязан с учетом квалификационных требований принимать на работу лиц из числа социально уязвимых категорий населения, направляемых местными органами по труду и другими уполномоченными органами, в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на резервируемые рабочие места.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Порядок направления на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест определяется законодательством.

Статья 100. Гарантии сохранения средней заработной платы на период трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям

Работникам гарантируется сохранение на период поиска работы средней заработной платы с учетом выходного пособия, но не более чем на два месяца при прекращении с ними трудового договора по следующим основаниям:

отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда;

отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем;

отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

изменение численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращение объема работ (продукции, услуг);

ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;

несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

восстановление на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации.

Гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии в организации должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера (далее – главный бухгалтер).

Особенности предоставления предусмотренных частью первой настоящей статьи гарантий отдельным категориям работников устанавливаются в соответствии с частью пятой статьи 494, частью четвертой статьи 506, частью седьмой статьи 511, частью седьмой статьи 518 настоящего Кодекса.

Если работники, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, в течение тридцати календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

на среднюю заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду.

В случае, когда по истечении трехмесячного периода работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, не будет предоставлена подходящая работа, они признаются безработными.

В случае признания работодателя неплатежеспособным (банкротом) работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, пользуются преимущественным правом перед претензиями всех других кредиторов в отношении заработной платы и других причитающихся им выплат.

При отсутствии у ликвидируемых организаций средств выплата компенсаций работникам, указанным в части первой настоящей статьи, производится за счет средств Государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан.

Статья 101. Дополнительные гарантии в области трудоустройства приглашенным лицам

В случае если работодатель направил приглашение физическому лицу с предложением о трудоустройстве, работодатель не вправе отказать ему в приеме на работу в течение срока действия приглашения, а если срок в приглашении не оговорен – то в течение одного месяца со дня направления приглашения. Под приглашением понимается прямое, явно выраженное изъявление согласия работодателя на заключение трудового договора с данным физическим лицом. Приглашение может быть направлено в письменной либо электронной форме соответствующим уполномоченным должностным лицом работодателя.

Положения части первой настоящей статьи распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства в случае прохождения работником всех необходимых процедур, предусмотренных законодательством.

Статья 102. Порядок обратного приема на работу работников, с которыми работодатель прекратил трудовой договор по отдельным основаниям

Лицам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах или в представительных органах работников, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

Трудоустройство депутатов Законодательной палаты и членов Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавших в Сенате на постоянной основе, по истечении срока полномочий, а также в случае роспуска Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 16 Закона

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Республики Узбекистан «О статусе депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан».

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, после увольнения в резерв или в отставку имеет преимущественное право на трудоустройство по прежнему месту работы, если он обратился к работодателю по вопросу о трудоустройстве не позднее трех месяцев со дня увольнения из рядов Вооруженных Сил Республики Узбекистан, войск Министерства внутренних дел, Службы государственной безопасности, Национальной гвардии и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан.

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в резерв или в отставку, имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.

При реорганизации организации трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ее ликвидации – местный орган по труду.

В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях первой, второй и третьей настоящей статьи, местный орган
по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости – их бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работодатель обязан принять на работу работников, с которыми ранее был прекращен трудовой договор по пункту 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса, в случае если в течение шести месяцев со дня прекращения трудового договора с работником, в организации появилась вакансия по той же специальности и квалификации, которую ранее занимал работник.

РАЗДЕЛ IV. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Глава 12. Трудовой договор

§ 1. Общие положения

Статья 103. Понятие и стороны трудового договора

Трудовым договором является соглашение между работником и работодателем, устанавливающее взаимные права и обязанности сторон, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать внутренний трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном размере

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

выплачивать работнику заработную плату, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и данным соглашением.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Статья 104. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы – работодатель (организация, ее обособленное подразделение или физическое лицо), у которого работник будет осуществлять трудовую деятельность по обусловленной в договоре трудовой функции, а также местность, в которой работник должен трудиться;

трудовая функция – работа по определенной профессии, специальности, квалификации либо должности, а также конкретный вид поручаемой работнику работы;

дата начала работы – календарная дата, когда работник должен приступить к выполнению работы, обусловленной трудовым договором;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

срок трудового договора в случае, когда с работником заключен срочный трудовой договор, а также основания для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иными законами;

режим рабочего времени и времени отдыха в случае, если для данного работника он отличается от общего режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренного для работников, осуществляющих трудовую деятельность у данного работодателя;

гарантии и компенсации за работу на условиях, отличающихся от нормальных, если работник принимается на данную работу с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия из числа предусмотренных частью первой настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его прекращения. Трудовой договор должен быть дополнен дополнительными условиями. При этом дополнительные условия определяются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

о предварительном испытании при приеме на работу;

о совмещении профессий (должностей);

о неразглашении государственных секретов и иной охраняемой законом тайны;

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

о социально-бытовых условиях, предоставляемых работнику и членам его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 105. Недействительность условий трудового договора

Не должны включаться в содержание трудового договора, а если они были включены, то являются недействительными следующие условия:

ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде;

нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

нарушающие требования о запрещении принудительного труда;

обязывающие работника совершать незаконные действия или действия, нарушающие права, создающие угрозу жизни и здоровью, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию как самого работника, так и других лиц.

Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 106. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, каждый из которых подписывается сторонами.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Каждый из экземпляров трудового договора скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу.

При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах трудового договора заверяется печатью.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается отдельной подписью работника о получении экземпляра трудового договора на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В трудовом договоре указываются его реквизиты, предусмотренные статьей 107 настоящего Кодекса.

В целях оказания практической помощи работодателям и работникам в заключении трудовых договоров Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам разрабатываются примерные формы трудовых договоров, носящие рекомендательный характер.

Статья 107. Реквизиты трудового договора

В трудовом договоре указываются дата и место заключения трудового договора, номер трудового договора и реквизиты его сторон.

Реквизитами работника, которые указываются в трудовом договоре, являются:

фамилия, имя, отчество;

сведения о документах, удостоверяющих личность;

адрес места жительства или пребывания и контактные данные;

идентификационный номер налогоплательщика;

персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);

номер индивидуального накопительного пенсионного счета.

Реквизитами работодателя, которые указываются в трудовом договоре, являются:

наименование работодателя, заключившего трудовой договор: наименование организации, а если работодателем является обособленное подразделение организации – наименование этого подразделения, в случаях, когда работодателем является физическое лицо – фамилия, имя, отчество и паспортные данные (данные идентификационной ID-карты) работодателя – физического лица, а для работодателя – индивидуального предпринимателя – его фамилия, имя, отчество, паспортные данные (данные идентификационной ID-карты), а также номер и дата выдачи свидетельства о государственной регистрации;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, если работодателем является организация или ее обособленное подразделение;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

место нахождения (почтовый адрес) работодателя – организации или обособленного подразделения организации в случаях, когда это подразделение является работодателем, заключившим трудовой договор с работником, либо адрес места жительства или пребывания работодателя – физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

банковские реквизиты для работодателей – организаций или их обособленных подразделений, а также индивидуальных предпринимателей;

контактные данные (номера телефонов, адрес электронной почты и другие) работодателя.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо реквизиты из числа предусмотренных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его прекращения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими реквизитами. При этом недостающие реквизиты определяются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

В случае изменения реквизитов сторона трудового договора должна уведомить об этом другую сторону в письменной форме в течение трех рабочих дней с момента их изменения.

Статья 108. Вступление трудового договора в силу и дата начала работы

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с даты, определенной трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Статья 109. Регистрация трудового договора

Заключение и прекращение трудового договора, а также внесение изменений и дополнений в него подлежат обязательной регистрации в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном законодательством.

Статья 110. Срок трудового договора

Трудовой договор может заключаться на:

неопределенный срок;

определенный срок не более трех лет (срочный трудовой договор).

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 111. Обоснованность заключения с работником срочного трудового договора

Заключение с работником срочного трудового договора является обоснованным, если он заключен с учетом положений статьи 112 или 113 настоящего Кодекса.

В соответствии со статьей 112 настоящего Кодекса срочный трудовой договор заключается, когда индивидуальные трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В случаях, предусмотренных статьей 113 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, предусмотренных статьей 112 или 113 настоящего Кодекса, считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если отпали обстоятельства, послужившие причинами заключения срочного договора, а также, если событие, с наступлением которого связано истечение срока трудового договора превысило три года, то договор считается продленным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

По истечении срока срочного трудового договора, при наличии оснований, предусмотренных статьей 112 или 113 настоящего Кодекса, стороны вправе продлить срок его действия. При этом совокупный срок срочного трудового договора не может превышать пяти лет, если иное не предусмотрено законом. В случае если общий срок срочного трудового договора до и после его продления превышает пять лет, то трудовой договор признается заключенным на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров бремя доказывания обоснованности заключения срочного трудового договора возлагается на работодателя.

Статья 112. Случаи, когда с работником заключается срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором сохраняется место работы;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или увеличением объема работ (продукции, услуг);

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период согласно учредительным документам;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, носящей срочный характер, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с договором производственного обучения, прохождения оплачиваемой производственной практики или стажировки;

с лицами, направленными органами по труду на работы временного характера или оплачиваемые общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной службы;

с иностранными гражданами и лицами без гражданства, законно въехавшими в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности на ее территории.

Срочный трудовой договор заключается и в других случаях в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом.

Статья 113. Случаи, когда с работником может заключаться срочный трудовой договор

По соглашению между работником и работодателем срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям – микрофирмам либо индивидуальным предпринимателям;

с лицами, поступающими на работу к работодателям – физическим лицам, в целях их личного обслуживания и оказания им помощи по ведению домашнего хозяйства (домашними работниками);

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в пустынных, высокогорных, малонаселенных районах, если это связано с переездом к месту работы. Перечень таких районов определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий этих и других чрезвычайных обстоятельств;

с творческими работниками культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональными спортсменами, а также иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам;

с руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами организаций и руководителями обособленных подразделений организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если иное не предусмотрено законом;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

По соглашению между работником и работодателем срочный трудовой договор может заключаться и в других случаях в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом.

Статья 114. Способы определения срока трудового договора

В срочном трудовом договоре его срок может быть определен посредством:

указания общей продолжительности срока трудового договора в днях, месяцах, годах;

указания календарной даты начала работы по трудовому договору и календарной даты окончания срока трудового договора;

определения события, с наступлением которого истекает срок трудового договора (сдача объекта в эксплуатацию, выход на работу временно отсутствовавшего работника, на время замещения которого был заключен срочный трудовой договор с другим работником, и другие).

Статья 115. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника:

выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное не установлено настоящим Кодексом и иным законом;

совершения действий, которые незаконны, нарушают права, ставят под угрозу жизнь и здоровье, порочат честь, достоинство и деловую репутацию работника или других лиц.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 116. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С согласия работника ему может быть поручено выполнение у того же работодателя в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии (должности), что и основная работа или и по другой профессии (должности), за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа может выполняться посредством:

совмещения профессий (должностей) в случаях, когда работник выполняет дополнительную работу по другой по сравнению с основной, обусловленной в трудовом договоре, профессии (должности);

расширения зон обслуживания или увеличения объема работ в случаях, когда работник выполняет дополнительную работу по той же профессии (должности), что и основная работа;

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по той же профессии (должности), что и основная работа или по другой профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, предусмотренную частью второй настоящей статьи, ее содержание и объем устанавливаются по соглашению между работодателем и работником. По соглашению сторон трудового договора выполнение работником дополнительной работы может устанавливаться на определенный либо неопределенный срок. Возложение на работника исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, ограничивается сроком замещения отсутствующего работника.

Соглашение о выполнении работником дополнительной работы, предусмотренной частью второй настоящей статьи, может быть достигнуто сторонами трудового договора при приеме работника на работу или в процессе осуществления работником трудовой деятельности у того же работодателя. Если соглашение о выполнении работником на постоянной основе дополнительной работы, предусмотренной абзацами вторым и третьим части второй настоящей статьи, достигнуто сторонами трудового договора при приеме работника на работу, оно оговаривается в трудовом договоре в качестве его дополнительного условия. Если стороны договорились о выполнении работником на постоянной основе дополнительной работы, предусмотренной абзацами вторым и третьим части второй настоящей статьи, в процессе осуществления работником трудовой деятельности у данного работодателя, то такая договоренность оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Согласие работника выполнять в течение определенного по договоренности с работодателем срока дополнительную работу, не требует внесения изменений в трудовой договор и оформляется приказом работодателя. Работник должен быть ознакомлен с текстом приказа и, в случае согласия, подписать его.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы на его штатного заместителя, в должностные обязанности которого в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором, должностной инструкцией входит исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оформляется приказом работодателя, не требует получения какого-либо дополнительного согласия от работника, на которого возлагается временное исполнение обязанностей, и дополнительно не оплачивается.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Это правило не распространяется на случай, предусмотренный частью шестой настоящей статьи.

Статья 117. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику документы, связанные с работой (копии приказов о приеме на работу, о переводах на другую работу, выписки из трудовой книжки либо из электронной трудовой книжки, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных работником налогах и сборах, о периоде работы у данного работодателя и другие).

Выдача работнику трудовой книжки либо выписки из электронной трудовой книжки при прекращении трудового договора, а также выдача работнику копии приказа о прекращении трудового договора производятся в порядке и в сроки, установленные статьей 171 настоящего Кодекса.

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены подписью руководителя организации или иного уполномоченного лица, а также печатью (при ее наличии). Документы, связанные с работой, и их копии предоставляются работнику безвозмездно.

§ 2. Заключение трудового договора

Статья 118. Возраст, с которого допускается прием на работу

Прием на работу допускается с приобретением лицами трудовой правоспособности и дееспособности в соответствии со статьей 20 настоящего Кодекса с шестнадцати лет.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общих средних, средних специальных, профессиональных образовательных организаций, профессиональных школ, колледжей и техникумов для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время – по достижении ими возраста пятнадцати лет с письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей).

В культурно-зрелищных организациях, организациях телевидения, радиовещания и других средствах массовой информации, а также с профессиональными спортсменами допускается заключение трудового договора с лицами в возрасте до пятнадцати лет для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без причинения вреда здоровью и нравственному развитию с согласия обоих родителей (лица, заменяющего родителей) и разрешения органа опеки и попечительства. Перечни работ, профессий, должностей, на которые могут быть приняты лица в указанном возрасте, утверждаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывают его родители (лицо, заменяющее родителей). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Прием на работу и применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет производятся с соблюдением требований, предусмотренных статьями 411–422 настоящего Кодекса.

Статья 119. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу.

Незаконным является отказ в приеме на работу:

нарушающий требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

лиц, приглашенных работодателем на работу;

лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (лиц, направленных на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест, лиц, с которыми работодатель прекратил трудовой договор по отдельным основаниям, в случае их обратного приема на работу и другие);

по причинам, связанным с беременностью или наличием детей;

лиц, по причине их судимости, в том числе погашенной и снятой, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, либо в связи с судимостью их близких родственников, в том числе погашенной;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

в других случаях, предусмотренных законодательством.

В случае отказа в приеме на работу работодатель по требованию лица, которому отказано в приеме на работу, обязан в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Отказ в выдаче письменного обоснования не является препятствием для обжалования незаконного отказа в приеме на работу.

Статья 120. Правовые последствия незаконного отказа в приеме на работу

Лицо, считающее, что ему незаконно отказано в приеме на работу, может обжаловать в установленном порядке факт незаконного отказа, в том числе обратиться в суд с заявлением о предоставлении соответствующей работы, возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации причиненного морального вреда.

При рассмотрении споров бремя доказывания законности отказа в приеме на работу возлагается на работодателя.

Статья 121. Ограничение совместной службы родственников в государственной организации

Запрещается совместная служба в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их совместная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Исключения из этого правила могут устанавливаться Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 122. Стадии приема на работу

Прием на работу включает в себя следующие стадии:

ознакомительную процедуру при приеме на работу;

достижение сторонами соглашения по условиям трудового договора и его подписание работником и работодателем;

издание работодателем приказа о приеме работника на работу и внесение сведений о приеме на работу в трудовую книжку работника и межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда».

Статья 123. Ознакомительная процедура при приеме на работу

При приеме на работу работодатель предварительно (до подписания трудового договора) обязан ознакомить лицо, поступающее на работу, с:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

содержанием той работы, для выполнения которой это лицо принимается на работу;

условиями труда, в которых будет выполняться работа, обусловленная трудовым договором;

правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

В целях подбора работника, соответствующего по своим профессиональным и деловым качествам квалификационным требованиям, необходимым для выполнения соответствующей работы (занятия соответствующей должности), работодатель вправе:

проводить собеседования с лицами, поступающими на работу;

предусматривать конкурсный порядок приема на работу на основе положения, утверждаемого работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо если конкурсный отбор и его порядок определены законодательством. Для оказания работодателям практической помощи Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам утверждает Примерное положение о проведении конкурса при приеме на работу. В случаях, когда законодательством установлен конкурсный порядок приема на работу отдельных категорий работников, проведение конкурса является обязательным.

При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предварительно (до подписания трудового договора) обязано:

предоставить работодателю документы, требуемые при приеме на работу, перечисленные в части первой статьи 124 настоящего Кодекса;

участвовать в собеседовании, проводимом работодателем;

участвовать в конкурсе, проводимом при приеме на работу.

О дате проведения конкурса работодатель уведомляет лицо, поступающее на соответствующую работу (должность), не менее чем за одну неделю.

Статья 124. Документы, требуемые при приеме на работу

При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

паспорт либо заменяющий его документ или идентификационную ID-карту, а лица в возрасте до шестнадцати лет – свидетельство о рождении или идентификационную ID-карту;

трудовую книжку в бумажной форме или выписку из электронной трудовой книжки, заверенную по последнему месту работу, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку установленного образца с основного места работы;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

военный билет либо приписное удостоверение соответственно для военнообязанных или призывников;

диплом об окончании высшей или средней специальной, профессиональной образовательной организации, удостоверение (сертификат) на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку;

идентификационный номер налогоплательщика;

персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);

накопительную пенсионную книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель обязан:

оформить трудовую книжку на проработавших более пяти дней лиц, поступивших на работу впервые, и на лиц ранее работавших, в отношении которых законодательство не предусматривает ведение трудовых книжек;

принять меры для постановки на учет в накопительной пенсионной системе работников, ранее не состоявших на таком учете.

При приеме на работу запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные настоящим Кодексом, а также другими актами законодательства.

Статья 125. Трудовая книжка

Трудовая книжка в бумажной или электронной форме, заверенная надлежащим образом, является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника и содержащим верифицированные сведения о его трудовой деятельности.

Трудовая книжка в электронной форме формируется в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» в автоматическом режиме при регистрации трудового договора, его заключении, внесении в него изменений и дополнений, а также его прекращении.

Сведениями о трудовой деятельности является информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, включающая сведения о приеме на работу, выполняемой работе, переводах на другую работу и о прекращении трудового договора.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней.

Работодатель обязан вносить сведения о приеме на работу, постоянном переводе на другую работу и прекращении трудового договора в трудовую книжку и межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда». По письменному

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

заявлению работника работодатель по основному месту работы вносит записи в трудовую книжку о периодах работы по совместительству, временных переводах на другую работу и прикомандировании к другому работодателю. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.

Порядок формирования электронной трудовой книжки и верификации сведений о трудовой деятельности работника устанавливается законодательством.

Работник вправе получить сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы за период работы у данного работодателя – на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью работодателя;

в органе по труду – на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью уполномоченного лица.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью работодателя), поданном в письменной форме или направленном на адрес электронной почты работодателя:

в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при прекращении трудового договора – в день его прекращения.

Статья 126. Достижение сторонами соглашения по условиям трудового договора и его подписание

Трудовой договор считается заключенным, если стороны достигли соглашения по всем обязательным и дополнительным его условиям и подписали трудовой договор. Форма трудового договора, а также дата вступления его в силу и дата начала работы определяются в соответствии со статьями 106 и 108 настоящего Кодекса.

Статья 127. Издание работодателем приказа о приеме работника на работу и внесение сведений о приеме на работу в трудовую книжку работника и межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда»

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Прием на работу руководителя организации осуществляется непосредственно собственником организации или уполномоченным органом в соответствии с учредительными документами.

Руководитель организации заключает трудовые договоры с работниками в пределах полномочий, предоставленных ему собственником организации или учредительными документами.

Содержание приказа работодателя о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

На основании приказа о приеме на работу работодатель производит в трудовой книжке работника запись о приеме на работу, с которой работник должен быть ознакомлен в течение трех дней. На основании приказа работодатель также вносит данные о приеме на работу в межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда».

Статья 128. Фактическое допущение работника к работе

Фактическое допущение работника к работе должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо с его ведома считается заключением трудового договора со дня начала работы независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Предусмотренное частью первой настоящей статьи фактическое допущение работника к работе не освобождает работодателя от обязанности надлежащим образом оформить прием работника на работу.

При фактическом допущении к работе работодатель обязан в трехдневный срок с момента начала работы оформить индивидуальное трудовое отношение с работником путем заключения трудового договора и издания приказа о приеме работника на работу.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на то работодателем, и работодатель или его уполномоченный представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, индивидуальными трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор, издать приказ о приеме на работу), то работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) исходя из тарифной ставки (оклада), установленной за выполнение работы соответствующей сложности (квалификации).

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 129. Предварительное испытание при приеме на работу

Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью:

проверки соответствия работника поручаемой работе;

принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу:

беременной женщины, женщины имеющей ребенка в возрасте до трех лет либо отца (опекуна), в одиночку воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет;

лиц из числа социально уязвимых категорий населения, направленных для трудоустройства на резервируемые рабочие места;

выпускников высших образовательных организаций, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности по направлению в течение трех месяцев со дня окончания высшей образовательной организации;

выпускников общих средних, средних специальных, профессиональных и высших образовательных организаций, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности при поступлении на работу впервые в течение одного года со дня окончания соответствующей образовательной организации;

работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев;

лиц в возрасте до восемнадцати лет;

лиц, с которыми работодатель ранее прекратил трудовой договор по отдельным основаниям, в случае их обратного приема на работу;

учеников, проходивших обучение у работодателя по договору производственного обучения;

других работников, если это предусмотрено коллективными соглашениями, а также коллективным договором и локальными актами работодателя.

Предварительное испытание может быть установлено только при приеме работника на работу. Не допускается установление предварительного испытания при переводе работника на другую работу и прикомандировании работника к другому работодателю.

Статья 130. Срок предварительного испытания

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

и руководителей обособленных подразделений организаций – шести месяцев.

В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Статья 131. Распространение действия трудового законодательства на работника в период предварительного испытания

В период предварительного испытания на работника полностью распространяется действие трудового законодательства и иных правовых актов о труде.

Период предварительного испытания включается в трудовой стаж, в том числе и в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск.

Статья 132. Результат предварительного испытания

До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, в письменной форме предупредив другую сторону не позднее чем за три дня.

Работодатель вправе по своей инициативе прекратить в период предварительного испытания трудовой договор с работником при неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытание.

Основанием для прекращения в период предварительного испытания трудового договора по инициативе работника является письменное заявление работника, которое должно отражать его действительное желание прекратить трудовые отношения. При этом не имеют значения причины, побудившие работника принять решение о прекращении трудового договора.

Сокращение предусмотренного частью первой настоящей статьи срока предупреждения о прекращении трудового договора допускается только по соглашению его сторон.

В случае прекращения в период предварительного испытания трудового договора по инициативе работника он вправе в течение срока предупреждения о прекращении трудового договора, предусмотренного частью первой настоящей статьи или определенного по соглашению сторон трудового договора, отозвать поданное заявление о прекращении трудовых отношений.

По окончании установленного законом или определенного по соглашению сторон срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работника в период предварительного испытания

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работник вправе оставить работу. Задержка работодателем прекращения трудового договора не допускается.

Если предусмотренный трудовым договором срок предварительного испытания истек либо если до его окончания осталось менее трех дней, и работник или работодатель не дает своего согласия на сокращение трехдневного срока предупреждения, то действие трудового договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

§ 3. Изменение трудового договора

Статья 133. Основания изменения трудового договора

Основаниями изменения трудового договора являются:

изменение условий труда;

перевод работника на другую работу;

изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность;

прикомандирование работника к другому работодателю;

изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре.

Статья 134. Понятие условий труда

Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, в которых осуществляется трудовая деятельность работника, в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором.

К социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия.

К производственным факторам относятся технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.

Статья 135. Порядок установления и изменения условий труда

Условия труда устанавливаются трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора.

Изменение условий труда производится в том же порядке, в каком они были установлены.

Условия труда, установленные трудовым договором, а также коллективным договором и локальными актами, не могут быть изменены по требованию одной из сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 136 и 137 настоящего Кодекса.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 136. Право работника на изменение условий труда

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, а также трудовым договором, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции.

Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено работодателем не позднее трех дней после его подачи.

При отказе в удовлетворении требований работника об изменении условий труда работодатель должен в письменной форме сообщить ему о причине отказа. Несообщение работнику причин отказа в удовлетворении его требований не является препятствием для обжалования им отказа в изменении условий труда.

Статья 137. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника

Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника при продолжении работником работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции в том случае, если прежние условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг).

Работодатель обязан в письменной форме, под роспись предупредить работника о предстоящем изменении условий труда не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Сокращение указанного срока допускается только по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель вправе заменить срок предупреждения работника о предстоящем изменении условий труда, превышающий две недели, соразмерной денежной компенсацией. При этом двухнедельный срок предупреждения с момента предупреждения работника может быть заменен денежной компенсацией только с согласия работника.

В случае если по истечении предусмотренного частями второй и третьей настоящей статьи срока предупреждения работник отказывается трудиться в новых условиях труда, трудовой договор с ним может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой работнику выходного пособия в соответствии со статьей 173 и предоставлением гарантий, предусмотренных статьей 100 настоящего Кодекса.

Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для работников с профсоюзным комитетом в случае, если количество работников, у которых изменяются условия труда равно или превышает количество, предусмотренное частью второй статьи 98 настоящего Кодекса.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

При неблагоприятных изменениях условий труда работодатель обязан представить местному органу по труду, а также территориальному или отраслевому объединению профсоюзов информацию о мотивах таких изменений, в случае если количество работников, у которых ухудшаются условия труда, равно или превышает количество, предусмотренное частью второй статьи 98 настоящего Кодекса.

Работник вправе обжаловать изменение работодателем условий труда. При рассмотрении индивидуального трудового спора бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда возлагается на работодателя.

Статья 138. Перевод работника на другую работу

Переводом работника на другую работу является изменение трудовой функции работника при продолжении им работы у того же работодателя.

Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

Статья 139. Срок перевода работника на другую работу

При переводах работника на другую работу должна быть определена дата, когда работник должен приступить к той работе, для выполнения которой он переведен.

В зависимости от срока, на который осуществляется перевод работника на другую работу, различаются постоянные и временные переводы на другую работу.

Если имеет место временный перевод работника на другую работу, то должен быть определен срок такого перевода.

Срок временного перевода работника на другую работу может быть определен посредством:

указания общей продолжительности временного перевода в днях, месяцах, годах;

указания календарной даты начала выполнения той работы, на которую произведен перевод, и календарной даты окончания срока перевода;

определения события, с наступлением которого истекает срок перевода на другую работу (выход на работу временно отсутствовавшего работника и другие).

По истечении срока временного перевода работника на другую работу работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, обусловленную трудовым договором.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 140. Согласие работника на перевод на другую работу

Постоянный перевод работника на другую работу допускается только с его согласия.

Временный перевод работника на другую работу производится с его согласия, за исключением случаев производственной необходимости или простоя в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса.

Работодатель обязан до получения согласия работника на перевод на другую работу предварительно ознакомить работника с содержанием той работы, на которую работник переводится, условиями труда на этой работе, а также локальными актами, непосредственно связанными с выполнением данной работы.

Работник не вправе требовать от работодателя перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных частью первой статей 142, 143, частью второй статьи 144, частью первой статей 364, 394 и 395 настоящего Кодекса.

Статья 141. Временный перевод работника на другую работу по соглашению сторон трудового договора

По соглашению сторон трудового договора работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода работника на другую работу прежняя работа ему не предоставлена, он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Статья 142. Обязательный для работодателя временный перевод на другую работу по инициативе работника

Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем по следующим уважительным причинам:

наличия медицинского заключения, в соответствии с которым работник по состоянию здоровья нуждается во временном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

наличия медицинского заключения, в соответствии с которым беременная женщина нуждается во временном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

невозможности выполнения прежней работы одним из родителей (опекуном), осуществляющим уход за ребенком в возрасте до двух лет;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

в иных случаях, когда данная просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется у работодателя. Перечень уважительных причин для временного перевода на другую работу по инициативе работника, а также порядок оплаты труда при таком переводе могут устанавливаться в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 143. Постоянный перевод на другую работу по состоянию здоровья работника

С согласия работника, нуждающегося по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением в постоянном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, работодатель при наличии вакантного места обязан перевести его на такую работу.

В случае отказа работника от перевода на другую работу, предусмотренного частью первой настоящей статьи, а также если у работодателя отсутствует работа, не противопоказанная работнику по состоянию здоровья, трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с отказом работника от перевода на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы с выплатой работнику выходного пособия в соответствии со статьей 173 и предоставлением гарантий, предусмотренных статьей 100 настоящего Кодекса.

Статья 144. Обязательный для работодателя перевод работника на другую работу при прекращении трудового договора с работником по отдельным основаниям

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу, соответствующую специальности и квалификации работника, а при ее отсутствии – иную работу, имеющуюся у работодателя.

Предусмотренная частью первой настоящей статьи обязанность возлагается на работодателя при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным частью второй статьи 143, пунктами 2 и 3 части второй статьи 161, пунктами 2, 4, 5 и 9 части первой статьи 168, пунктом 1 части первой статьи 489 настоящего Кодекса.

Перевод работника на другую работу в случае прекращения с ним трудового договора по пункту 4 или 5 части первой статьи 168 настоящего Кодекса производится с учетом требований соответственно части пятой или шестой статьи 168 настоящего Кодекса.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В случае несоответствия работника выполняемой работе (занимаемой должности) в связи с недостаточной квалификацией работодатель обязан предложить работнику менее квалифицированную работу, соответствующую специальности работника, а при отсутствии такой работы – иную работу, имеющуюся у работодателя.

Если в соответствии с медицинским заключением работнику противопоказано выполнение работы, обусловленной трудовым договором, работодатель должен предложить перевод работнику на другую работу, соответствующую медицинскому заключению. При этом работнику должна предлагаться работа по имеющейся у него специальности и квалификации, а при ее отсутствии у работодателя – иная работа.

Если у работодателя отсутствует работа постоянного характера, на которую можно перевести работника при прекращении с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным частью второй настоящей статьи, но имеется работа, которая может выполняться по срочному трудовому договору, то работодатель обязан предложить работнику перевод на такую работу. В этом случае производится перевод работника на другую работу по срочному трудовому договору.

Прекращение трудового договора по основаниям, перечисленным в части второй настоящей статьи, допускается при:

отказе работника от перевода на другую работу, предложенную работодателем с соблюдением требований, предусмотренных частями первой – пятой настоящей статьи;

отсутствии у работодателя вакантных мест или работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья;

невозможности перевести работника на другую работу в связи с несоответствием работника квалификационным требованиям, необходимым для выполнения этой работы.

Статья 145. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя

Временный перевод работника на другую работу, необусловленную трудовым договором, по инициативе работодателя без согласия работника допускается в связи с производственной необходимостью или простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Временный перевод работника в связи с простоем на работу, требующую более низкой квалификации, допускается с письменного согласия работника.

Производственной необходимостью является необходимость выполнения неотложных заранее не предвиденных работ для предотвращения или устранения простоя, замещения временно отсутствующего работника, предотвращения или ликвидации последствий производственной аварии и несчастных случаев на производстве, работ, производимых в условиях чрезвычайного положения или чрезвычайной

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ситуации либо осуществляемых в целях предотвращения и (или) ликвидации последствий катастрофы природного, техногенного или экологического характера (пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и других), а также при иных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части.

Простоем является временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера.

В период временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже прежней средней заработной платы.

Периоды перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно шестидесяти календарных дней в течение одного календарного года.

Предельные сроки перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем, конкретные размеры оплаты труда, а также отдельные случаи производственной необходимости устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 146. Изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность

Работодатель обязан в письменной форме предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность (территория, расположенная на расстоянии от места жительства работника, которое не позволяет работнику возвращаться к месту жительства) не позднее чем за два месяца.

Работодатель вправе заменить срок предупреждения работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность, превышающий две недели, соразмерной денежной компенсацией.

Согласие работника переехать вместе с работодателем в другую местность оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В связи с переездом работника вместе с работодателем в другую местность работнику предоставляются компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 289 настоящего Кодекса.

В случае письменного отказа работника от переезда вместе с работодателем в другую местность трудовой договор с работником прекращается в связи с отказом работника от переезда вместе с работодателем в другую местность с выплатой работнику выходного пособия в соответствии со статьей 173 и сохранением на период

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

трудоустройства средней заработной платы в соответствии с частью первой статьи 100 настоящего Кодекса.

Если работник, отказавшийся от переезда вместе с работодателем в другую местность, ознакомился с предложением работодателя, но не согласился изложить свой отказ в письменной форме, то его отказ оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

В случае возникновения трудового спора бремя доказывания отказа работника от переезда вместе с работодателем в другую местность возлагается на работодателя.

Статья 147. Прикомандирование работника к другому работодателю

Прикомандирование работника к другому работодателю может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного трудового договора, заключаемого с работодателем, к которому работник прикомандирован. Действие трудового договора, заключенного по прежнему месту работы, на период прикомандирования работника приостанавливается. По окончании срока прикомандирования работнику предоставляется прежняя работа (должность) у работодателя, его прикомандировавшего.

При необходимости срок прикомандирования работника может быть продлен по соглашению между прикомандированным работником, работодателем, прикомандировавшим работника, и работодателем, к которому работник прикомандирован, но не более чем на один год.

Порядок и сроки прикомандирования работников на дипломатические, консульские, административно-технические должности или должности обслуживающего персонала в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Узбекистан за рубежом устанавливаются законодательством.

При прикомандировании работника к другому работодателю с согласия работника может быть изменена его трудовая функция.

Оплата труда при прикомандировании работника к другому работодателю производится работодателем, к которому работник прикомандирован. В случае неплатежеспособности этого работодателя обязанность по оплате выполненной работы возлагается на работодателя, прикомандировавшего работника, с правом предъявления регрессного иска к работодателю, к которому был прикомандирован работник.

Если условия оплаты труда или время отдыха на новом месте работы отличаются от тех, которыми работник пользовался у работодателя, его прикомандировавшего, к работнику применяются более выгодные условия.

Стаж работы прикомандированного к другому работодателю работника включается в общий стаж работы.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

При несчастном случае, происшедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на работодателя, к которому работник был прикомандирован.

Статья 148. Изменение рабочего места

Рабочим местом является прямо или косвенно контролируемое работодателем место, на котором работник должен находиться или куда он должен прибыть для выполнения работы по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

Изменение рабочего места, не обусловленного в трудовом договоре (перемещение работника на другое рабочее место у того же работодателя, в другое необособленное подразделение, расположенное в той же местности, или поручение работнику работы на другом механизме или агрегате), при продолжении работы по прежней трудовой функции и в тех же условиях труда, не требует согласия работника.

Если работа на определенном рабочем месте (необособленном подразделении, расположенном в той же местности, конкретном механизме или агрегате) была обусловлена трудовым договором, то изменение рабочего места допускается только с согласия работника.

Статья 149. Оформление изменения трудового договора

Изменения трудового договора оформляются приказом работодателя.

Основанием для издания приказов о постоянном переводе работника на другую работу, об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, изменении рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, а также об изменении местности в связи с переездом работодателя в другую местность являются изменения, внесенные в трудовой договор. Изменения в трудовой договор оформляются посредством подписания работником и работодателем дополнительного соглашения, заключаемого в письменной форме и являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в количестве не менее двух экземпляров. Каждый из экземпляров дополнительного соглашения скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу. При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах трудового договора заверяется печатью. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя вместе с трудовым договором. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения подтверждается дополнительной подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящегося у работодателя.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Приказы о постоянном переводе работника на другую работу, об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, а также об изменении рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, издаются в точном соответствии с содержанием изменений, внесенных в трудовой договор, посредством заключения его сторонами дополнительного соглашения и объявляются работнику под роспись.

Временный перевод работника на другую работу оформляется приказом с указанием срока перевода.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по соглашению сторон трудового договора и по инициативе работника является письменное заявление работника.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по состоянию здоровья работника, о временном переводе беременной женщины, а также одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения ими прежней работы, является их заявление и медицинское заключение.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя является наличие фактов производственной необходимости или простоя.

Временный перевод работника на другую работу не отражается в трудовом договоре.

Основанием для издания приказа о прикомандировании работника к другому работодателю является отдельный срочный трудовой договор, заключенный между работником и работодателем, к которому работник прикомандирован по согласованию с работодателем, прикомандировавшим данного работника.

Статья 150. Правовые последствия незаконного изменения трудового договора

Работник, считающий изменение трудового договора незаконным, вправе обжаловать изменение заключенного с ним трудового договора.

В случае незаконного изменения условий труда требования работника о восстановлении прежних условий труда подлежат удовлетворению.

Если изменения условий труда, признанные незаконными, привели к снижению размера оплаты труда работника, то подлежат удовлетворению его требования о возмещении причиненного ему материального ущерба.

В случае незаконного перевода работника на другую работу подлежат удовлетворению требования работника о восстановлении его на прежней работе, об оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного незаконным переводом на другую работу. Если работник выполнял работу, на которую он был переведен незаконно, но оплата труда на этой работе была ниже оплаты труда на работе, выполняемой этим работником до перевода, то оплата вынужденного прогула состоит в возмещении

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работнику разницы в оплате труда по прежней работе и той работе, на которую работник был незаконно переведен.

Если рабочее место работника, обусловленное в трудовом договоре, было изменено работодателем без согласия работника при сохранении работы по прежней трудовой функции и в прежних условиях труда, включая оплату труда, то подлежит удовлетворению требование работника о предоставлении ему прежнего рабочего места.

Если в связи с незаконным изменением трудового договора работнику были причинены нравственные или физические страдания, то подлежат удовлетворению требования работника о компенсации причиненного ему морального вреда.

§4. Отстранение работника от работы

Статья 151. Случаи отстранения работника от работы

Отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей, как правило, без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан отстранить работника от работы в следующих случаях:

по требованию уполномоченных государственных органов в соответствии с законодательством;

появившегося или находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего обязательный медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

отказа от перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу по состоянию здоровья на срок до четырех месяцев, либо, когда такому работнику не может быть предложена соответствующая работа в связи с ее отсутствием у работодателя;

при неиспользовании работником средств индивидуальной и (или) коллективной защиты, когда их использование является обязательным в соответствии с трудовым законодательством или правилами охраны труда.

В случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

опасных для человека инфекционных заболеваний, работодатель вправе отстранить его от работы.

Работодатель также вправе отстранить работника от работы в случае проведения служебного расследования, если имеются обоснованные причины предполагать, что присутствие данного работника на работе может помешать проведению служебного расследования.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения его от работы.

Статья 152. Начисление заработной платы в период отстранения работника от работы

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных частью второй настоящей статьи.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный медицинский осмотр не по своей вине, либо, если работнику не были предоставлены работодателем средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, а также если работник был отстранен работодателем от работы в связи с проведением в отношении него служебного расследования, то за работником сохраняется его средняя заработная плата на весь период отстранения его от работы.

Статья 153. Оформление отстранения работника от работы

Отстранение работника от работы оформляется приказом работодателя, в котором должна быть указана предусмотренная частью второй или третьей статьи 151 настоящего Кодекса конкретная причина, послужившая основанием для отстранения работника от работы.

Приказ работодателя об отстранении от работы доводится до сведения отстраненного работника под роспись. Отказ работника от ознакомления с приказом об отстранении от работы оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему не позднее трех дней со дня обращения заверенную копию приказа об отстранении работника от работы.

В случае невозможности ознакомить работника с приказом об отстранении от работы работодатель обязан отправить работнику копию приказа письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

В приказе об отстранении от работы должен быть определен срок, на который производится отстранение. В случаях, когда заранее невозможно определить конкретную дату окончания периода отстранения

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работника от работы, в приказе работодателя указывается событие, с наступлением которого завершается срок отстранения работника от работы (прохождение работником обязательного медицинского осмотра и другие).

Отстраненный работник обязан приступить к работе в первый рабочий день по истечении срока отстранения или окончания обстоятельств, в связи с которыми было произведено отстранение.

Статья 154. Правовые последствия незаконного отстранения от работы

Работник, считающий, что он отстранен от работы незаконно, может обжаловать его отстранение от работы в установленном порядке. Требования работника, незаконно отстраненного от работы, о предоставлении ему прежней работы, возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального (если в связи с незаконным отстранением работнику были причинены нравственные или физические страдания) вреда подлежат удовлетворению.

При рассмотрении трудовых споров бремя доказывания законности отстранения работника от работы возлагается на работодателя, а в случаях, когда работник был отстранен от работы по требованию уполномоченных государственных органов – на соответствующий государственный орган, принявший решение об отстранении работника от работы.

В случае если работник был незаконно отстранен от работы работодателем, обязанность возместить такому работнику причиненный ему материальный ущерб и компенсировать моральный вред возлагается на работодателя. Если работник был незаконно отстранен от работы по требованию уполномоченных государственных органов, то причиненный работнику материальный ущерб возмещается и моральный вред компенсируется за счет средств Государственного бюджета Республики Узбекистан с последующим взысканием в регрессном порядке с виновных лиц.

§ 5. Прекращение трудового договора

Статья 155. Понятие и основания прекращения трудового договора

Под прекращением трудового договора понимается прекращение индивидуального трудового отношения между работником и работодателем по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 157 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 158 настоящего Кодекса);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3) прекращение трудового договора по инициативе работника (статья 160 настоящего Кодекса);

4) прекращение трудового договора по инициативе работодателя (статья 161 настоящего Кодекса);

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с ее реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности) (часть пятая статьи 156 настоящего Кодекса);

6) отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая статьи 137 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем (часть пятая статьи 146 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы (часть вторая статьи 143 настоящего Кодекса);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 168 настоящего Кодекса);

10) неизбрание или непрохождение по конкурсу на новый срок либо отказ от участия в избрании, конкурсе (статья 169 настоящего Кодекса);

11) основания, предусмотренные в трудовом договоре, в случаях, когда настоящий Кодекс либо иные законы закрепляют возможность предусматривать в трудовых договорах с отдельными категориями работников условие о дополнительных основаниях прекращения трудовых отношений.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 156. Продолжение действия трудового договора при смене собственника организации, ее реорганизации, изменении подведомственности (подчиненности)

При смене собственника организации, а равно ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), индивидуальные трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Новый собственник вправе прекратить трудовой договор с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и руководителем обособленного подразделения организации в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 489 настоящего Кодекса. Прекращение трудового договора с остальными работниками организации возможно только в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

Изменение численности или штата работников при смене собственника организации допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для прекращения трудовых договоров с работниками данной организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью первой или четвертой настоящей статьи, трудовой договор с работником прекращается с выплатой выходного пособия в соответствии со статьей 173 настоящего Кодекса.

Статья 157. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть прекращен в любое время по соглашению сторон. Дата прекращения трудового договора по данному основанию определяется по соглашению между работником и работодателем.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору в письменной форме с обязательным указанием даты прекращения трудового договора, даты составления дополнительного соглашения и реквизитов сторон.

Статья 158. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением его срока

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия сторона, решившая прекратить индивидуальные трудовые отношения по данному основанию, должна предупредить другую сторону в письменной форме не менее чем за три календарных дня до прекращения трудового договора, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность).

Если по истечении срока трудового договора индивидуальные трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон в порядке, предусмотренном частью первой настоящей статьи, в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 159. Выплата неустойки в случае досрочного прекращения срочного трудового договора

В срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки при досрочном его прекращении, согласно которому работодатель выплачивает работнику неустойку, если индивидуальные трудовые отношения прекращены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями (бездействием) работника, а работник выплачивает неустойку работодателю, если индивидуальные трудовые отношения прекращены по инициативе работника, а также по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника. Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

Размер неустойки при досрочном прекращении срочного трудового договора может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником периода и других обстоятельств.

Размер неустойки, выплачиваемой работником при досрочном прекращении срочного трудового договора, не может превышать размера неустойки, выплачиваемой работодателем.

Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью восьмой статьи 160 настоящего Кодекса.

В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки ее взыскание производится в судебном порядке.

Статья 160. Прекращение трудового договора по инициативе работника

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, в письменной форме предупредив об этом работодателя за четырнадцать календарных дней. Иные сроки предупреждения работодателя о прекращении работником трудового договора по собственной инициативе установлены в отношении:

руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации (части третья и четвертая статьи 489 настоящего Кодекса);

сезонных работников (часть первая статьи 494 настоящего Кодекса);

лиц, занятых на временных работах (часть первая статьи 499 настоящего Кодекса);

работников работодателей-микрофирм (часть первая статьи 506 настоящего Кодекса);

лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей (часть первая статьи 511 настоящего Кодекса);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

домашних работников (часть первая статьи 518 настоящего Кодекса);

других работников в случаях, предусмотренных законом.

Течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника о прекращении трудового договора.

Работник вправе направить заявление о прекращении трудового договора с уведомлением о вручении почтового отправления. При этом исчисление срока предупреждения о прекращении трудового договора начинается на следующий день после даты получения работодателем заявления.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

По истечении срока предупреждения, установленного в соответствии с частью первой настоящей статьи или сокращенного по договоренности между работником и работодателем, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику копию приказа о прекращении трудового договора, трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки и произвести с ним расчет.

В течение срока предупреждения, установленного в соответствии с частью первой настоящей статьи или установленного соглашением сторон, в том числе до истечения рабочего времени последнего дня срока предупреждения, работник вправе отозвать поданное им заявление.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор с работником не был прекращен и индивидуальные трудовые отношения продолжаются, то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, уход на пенсию, избрание на выборную должность и в других случаях), работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

При досрочном прекращении срочного трудового договора по инициативе работника может быть установлена выплата работником неустойки в порядке, предусмотренном статьей 159 настоящего Кодекса.

Статья 161. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя должно быть обоснованным.

Обоснованность прекращения трудового договора означает наличие одной из следующих причин (оснований):

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

1) ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) изменение численности или штата работников организации (ее обособленного подразделения), индивидуального предпринимателя, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг);

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

4) систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением трудовых обязанностей является повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;

5) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Определение перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, осуществляется в соответствии со статьей 162 настоящего Кодекса;

6) другие причины (основания), установленные настоящим Кодексом и иными законами.

Прекращение трудового договора по пунктам 2 и 3 части второй настоящей статьи допускается с соблюдением требований статьи 144 настоящего Кодекса.

Прекращение трудового договора за виновные действия (бездействие) работника является мерой дисциплинарного взыскания и должно производиться с соблюдением установленных настоящим Кодексом порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий.

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками общих средних, средних специальных, профессиональных образовательных организаций, а также высших образовательных организаций, обучавшимися по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить в письменной форме об этом местный орган по труду.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 162. Определение перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником

Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка;

трудовым договором между собственником и руководителем организации, а также трудовым договором между работником и работодателем в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом;

уставами и положениями о дисциплине в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине.

При определении перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, следует исходить из тяжести проступка и последствий, которые этот проступок может повлечь.

Статья 163. Запрещение прекращения трудового договора по инициативе работодателя

Запрещается прекращение трудового договора по инициативе работодателя:

1) по основаниям, не предусмотренным настоящим Кодексом или иными законами;

2) нарушающее требование настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

3) в периоды временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором;

4) в период освобождения работника от работы в связи с исполнением им государственных или общественных обязанностей;

5) в период нахождения работника в служебной командировке;

6) без соблюдения требований, предусматривающих предоставление гарантий беременным женщинам (статья 408 настоящего Кодекса) и работникам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет (статья 409 настоящего Кодекса).

Запрещается прекращение трудового договора, заключенного по прежнему месту работы, в период прикомандирования работника к другому работодателю в соответствии со статьей 147 настоящего Кодекса.

Ограничения на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные пунктами 3 – 6 части первой настоящей статьи, не применяются при прекращении трудового договора в связи

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

Статья 164. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета, если получение такого согласия предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором.

Согласие профсоюзного комитета не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;

с руководителем организации, руководителем обособленного подразделения по любому из оснований, предусмотренных частью второй статьи 161 настоящего Кодекса;

с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и руководителем обособленного подразделения организации в связи со сменой собственника организации в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 489 настоящего Кодекса.

Профсоюзный комитет должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора. Если по истечении указанного срока профсоюзный комитет не сообщил о принятом решении, то работодатель вправе без согласия профсоюзного комитета прекратить трудовой договор с работником в установленном настоящим Кодексом порядке.

Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным комитетом решения о даче согласия на прекращение с работником трудового договора.

Статья 165. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан в письменной форме (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

1) не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;

с изменением численности или штата работников организации, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг);

со сменой собственника организации в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и руководителя обособленного подразделения организации;

2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

3) не менее чем за три дня при прекращении трудового договора в связи с виновными действиями (бездействием) работника.

Предусмотренные в части первой настоящей статьи сроки предупреждения работника о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе работодателя применяются во всех случаях, за исключением тех, когда разделом VI настоящего Кодекса установлены иные сроки предупреждения в отношении отдельных категорий работников.

Предусмотренные частью первой настоящей статьи сроки предупреждения работника работодатель вправе заменить денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения. Выплата работнику денежной компенсации, соразмерной сроку предупреждения, не освобождает работодателя от обязанности произвести работнику другие выплаты, предусмотренные законодательством, а также от производства работнику других выплат, если они предусмотрены иными правовыми актами о труде или трудовым договором.

В течение срока предупреждения работника, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с его виновными действиями (бездействием), работнику предоставляется право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы за это время для подыскания другой работы.

В срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения), не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Статья 166. Предоставление работодателем информации о высвобождении работников

Высвобождаемым работником является работник, с которым работодатель намерен прекратить трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью четвертой статьи 137, частью пятой статьи 146,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

пунктами 1 и 2 части второй статьи 161, пунктом 6 части первой статьи 168 настоящего Кодекса.

Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца представляет профсоюзному комитету либо соответствующему объединению профсоюзов информацию о возможном высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения.

Работодатель также не позднее чем за два месяца обязан довести до сведения местного органа по труду путем внесения в межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда» данных о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Статья 167. Преимущественное право оставления на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников организации (ее обособленного подразделения), индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг)

При прекращении трудового договора по пункту 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса в связи изменением численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

работникам, имеющим двух или более иждивенцев;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, имеющим длительный стаж работы у данного работодателя;

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по трудовому договору по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные образовательные организации, в течение трех лет после окончания учебы при условии работы по специальности;

лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации;

лицам с инвалидностью;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

работникам, имеющим поощрения за успехи в труде и не имеющим дисциплинарных взысканий;

лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах, лицам с инвалидностью, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных объектов, и другим, приравненным к ним лицам.

При равной квалификации и производительности труда преимущественным правом оставления на работе пользуется тот работник, который имеет предпочтения по большему числу учитываемых обстоятельств. Последовательность, в которой эти обстоятельства перечислены в части второй настоящей статьи, не имеет значения.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются в случае, если работники обладают равной квалификацией и производительностью труда и не имеют друг перед другом предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи.

Статья 168. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Основаниями прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, являются:

1) призыв работника на военную или альтернативную службу;

2) восстановление на прежней работе работника, который ранее выполнял эту работу;

3) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;

4) нарушение установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

5) наступление обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению трудовых отношений (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, а также прекращение допуска к государственным секретам, если

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

выполняемая работа требует такого допуска, лишение разрешения или лицензии на выполнение определенной работы и другие);

6) вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации или о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, являющегося работодателем;

7) отмена решения суда или отмена (признания незаконным) решения Государственной трудовой инспекции при Министерстве труда и занятости Республики Узбекистан о восстановлении работника на работе;

8) смерть работника, а также признание судом работника безвестно отсутствующим или объявление работника умершим;

9) возвращение депутата Законодательной палаты, а также члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность (работу) в связи с истечением срока полномочий или роспуском Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан;

10) другие случаи, предусмотренные законом.

Трудовой договор считается прекращенным в случаях:

смерти работодателя – физического лица, а также признания судом работодателя – физического лица умершим или без вести пропавшим;

признания судом работника или работодателя – физического лица недееспособным или ограниченно дееспособным, если это исключает возможность физического лица осуществлять функции работодателя, а работника – возможность продолжения им прежней работы.

О прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой настоящей статьи, работодатель обязан в письменной форме (под роспись) предупредить работника не менее чем за два месяца либо выплатить работнику денежную компенсацию, соответствующую продолжительности срока предупреждения.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 9 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 4 части первой настоящей статьи, в случаях, когда установленные правила приема на работу были нарушены не по вине работника, допускается, если работодателем были приняты меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, но работник отказался от такого перевода.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой настоящей статьи, в случаях, когда обстоятельства, препятствующие продолжению трудовых отношений наступили не по вине работника (за исключением признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением), допускается, если работодателем были приняты меры по переводу

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, но работник отказался от такого перевода.

Предусмотренный частями четвертой, пятой и шестой настоящей статьи перевод работника на другую работу производится в соответствии со статьей 144 настоящего Кодекса.

Статья 169. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием или непрохождением по конкурсу на новый срок либо отказом от участия в избрании, конкурсе

Если законом предусмотрено избрание работника на выборную должность на определенный срок или периодическое проведение конкурса на замещение определенной должности, трудовой договор с работником, занимающим соответствующую должность, может быть прекращен в связи с неизбранием или непрохождением по конкурсу на новый срок либо отказом от участия в избрании, конкурсе.

Если выборы или конкурс признаны не состоявшимися, индивидуальные трудовые отношения с работником, занимающим соответствующую должность, продолжаются. В этом случае не позднее одного месяца (если законом не предусмотрен иной срок) со дня признания выборов или конкурса несостоявшимися должны быть проведены новые выборы либо конкурс.

Работник, ранее избранный либо прошедший по конкурсу на соответствующую должность, признается отказавшимся от участия в избрании, конкурсе, если он в установленный срок не подал документы, необходимые в соответствии с законодательством для участия в избрании или конкурсе.

Статья 170. Оформление прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора производится лицами, обладающими правом приема на работу, и оформляется приказом работодателя.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы. Если последний день работы приходится на выходной день либо на праздничный нерабочий или иной нерабочий день, то последним рабочим днем считается первый, следующий за ним рабочий день.

В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками статей (пунктов) настоящего Кодекса или иных правовых актов о труде со ссылкой на статью (пункт) настоящего Кодекса либо соответствующего закона.

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным в договоре, в приказе работодателя, изданном

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

с соблюдением требований части третьей настоящей статьи, должна содержаться ссылка на пункт трудового договора, предусматривающий то основание, в соответствии с которым с данным работником был прекращен трудовой договор.

При прекращении трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей в приказе работодателя дополнительно должен быть указан пункт правил внутреннего трудового распорядка, в отношении руководителя организации – пункт трудового договора, а в отношении работников, на которых распространяется действие уставов или положений о дисциплине, – статья (пункт) соответствующего устава или положения о дисциплине, предусматривающая то однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, за совершение которого с работником прекращен трудовой договор.

В приказе работодателя о прекращении трудового договора по пункту 4 части первой статьи 168 настоящего Кодекса должно быть указано какие правила приема на работу были нарушены, почему их невозможно устранить и по какой причине они препятствуют продолжению трудовых отношений.

В приказе работодателя о прекращении трудового договора по пункту 5 части первой статьи 168 настоящего Кодекса должно быть указано наступление каких предусмотренных законодательством обстоятельств препятствует продолжению индивидуальных трудовых отношений.

Статья 171. Выдача трудовой книжки и копии приказа о прекращении трудового договора

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку либо выписку из электронной трудовой книжки, а также копию приказа о прекращении трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку либо выписку из электронной трудовой книжки и копию приказа о прекращении трудового договора работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель обязан не позднее следующего рабочего дня направить работнику письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления письменного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Своевременно не востребованная работником трудовая книжка должна быть выдана работодателем не позднее трех дней со дня обращения работника о выдаче трудовой книжки.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Копию приказа о прекращении трудового договора работодатель вправе отправить с уведомлением о вручении почтового отправления без получения согласия работника на отправление копии приказа по почте. При потере или порче выданной работнику копии приказа о прекращении трудового договора работник вправе обратиться к работодателю за выдачей новой копии такого приказа, которая должна быть выдана работнику не позднее трех дней со дня его обращения к работодателю.

Статья 172. Производство расчета с работником при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора с работником должен быть произведен расчет.

Расчет включает в себя выплату работнику:

недополученной заработной платы;

компенсации за все неиспользованные работником основные и дополнительные отпуска;

других выплат в случае, если они предусмотрены трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде либо трудовым договором.

Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день прекращения трудового договора с работником.

Если работник в день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее трех дней после предъявления работником требования о расчете.

В случае начисления работнику, с которым был прекращен трудовой договор, каких-либо выплат (премий по итогам месяца, квартала, года) в период после прекращения трудового договора данные выплаты производятся не позднее трех дней после предъявления работником соответствующего требования.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, работодатель обязан в срок, указанный в части третьей настоящей статьи, выплатить не оспариваемую им сумму.

При прекращении трудового договора по основаниям, перечисленным в части второй статьи 173 настоящего Кодекса, работодатель обязан при производстве расчета помимо выплат, предусмотренных частью второй настоящей статьи, выплатить работнику выходное пособие.

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя в случае замены предусмотренного статьей 165 настоящего Кодекса срока предупреждения работника о прекращении трудового договора соразмерной денежной компенсацией работодатель обязан выплатить работнику соответствующую компенсацию.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 173. Выходное пособие

Выходным пособием является предусмотренная законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по отдельным основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы.

Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:

по инициативе работодателя, кроме прекращения договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника;

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным пунктами 1, 2, 6 (в части ликвидации организации) и 9 части первой статьи 168 настоящего Кодекса, за исключением случаев признания работодателя – физического лица недееспособным. При прекращении трудового договора в соответствии с пунктами 4 и 5 части первой статьи 168 настоящего Кодекса выходное пособие выплачивается, за исключением случаев, когда установленные правила приема были нарушены по вине работника (сокрытие приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, предоставление подложных документов и другие) либо, когда действия работника привели к наступлению обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению индивидуального трудового отношения;

в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда;

в связи с отказом работника от перевода в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

в связи с отказом работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем;

в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, ее реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности).

Размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя и не может быть менее:

пятидесяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы до трех лет;

семидесяти пяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от трех до пяти лет;

ста процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от пяти до десяти лет;

ста пятидесяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от десяти до пятнадцати лет;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

двухсот процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы свыше пятнадцати лет.

Коллективные соглашения, а также коллективный договор, локальные акты, трудовой договор могут устанавливать дополнительные гарантии работникам при выплате выходного пособия за счет средств работодателя (повышенные, по сравнению с закрепленными в части третьей настоящей статьи, размеры выходного пособия, включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периодов трудовой деятельности работников в определенной отрасли или по определенной профессии, зачет в названный стаж работников, поступивших на работу в данную организацию по приглашению работодателя, времени работы в той организации, где работник трудился ранее).

В случае прекращения с работниками трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами, трудовым договором либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, собственника организации или уполномоченных собственниками лиц не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме.

Статья 174. Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора

Работник, считающий, что трудовой договор с ним был прекращен незаконно, может обратиться непосредственно к работодателю или обжаловать прекращение трудового договора в установленном, в том числе и в судебном, порядке.

Требования работника, трудовой договор с которым был прекращен незаконно, о предоставлении ему прежней работы и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального (если в связи с незаконным прекращением трудового договора работнику были причинены нравственные или физические страдания) вреда подлежат удовлетворению.

Работодатель, признавший прекращение трудового договора с работником незаконным, обязан восстановить работника на прежнюю работу (должность) и удовлетворить требования работника о возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда. В этом случае вопрос о размере причитающегося работнику материального ущерба и компенсации морального вреда решается по соглашению между работником и работодателем. При этом возмещение работнику материального ущерба не может быть ниже размеров, предусмотренных настоящим Кодексом. Если сторонам трудового договора не удалось достичь соглашения о размере возмещения работнику материального ущерба и (или) компенсации морального вреда, то работодатель обязан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

выплатить не оспариваемую им сумму, а индивидуальный трудовой спор разрешается (урегулируется) с использованием процедуры медиации или в суде в порядке, предусмотренном разделом VII настоящего Кодекса.

В случае прекращения с работником трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон, в результате незаконных решений государственных органов, действий (бездействия) их должностных лиц, в том числе в результате незаконного осуждения работника, возмещение причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда производится в порядке, установленном законодательством.

Возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным прекращением трудового договора, состоит в:

обязательной оплате за время вынужденного прогула;

компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора (консультации специалистов, расходы по ведению дела и другие).

Размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть ниже средней месячной заработной платы работника.

Вместо восстановления на работе суд может по просьбе работника взыскать в его пользу дополнительное (помимо предусмотренного частью четвертой настоящей статьи) возмещение в размере не менее трехмесячной заработной платы.

При рассмотрении споров бремя доказывания законности прекращения трудового договора с работником возлагается на работодателя.

§ 6. Защита персональных данных работника

Статья 175. Персональные данные работника

Персональными данными работника является информация о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, а также членов его семьи, предоставленная работодателю в связи с трудовыми отношениями.

К персональными данным относятся следующие сведения о работнике:

фамилия, имя, отчество, дата и место рождения;

персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);

образование (когда и какие образовательные организации закончил, номера дипломов, направление подготовки или специальность по диплому, квалификация);

выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая военную службу);

адрес регистрации по месту постоянного или временного проживания;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан) и данные идентификационной ID-карты;

личный номер телефона, адрес электронной почты;

отношение к воинской обязанности, сведения по воинскому учету (для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

идентификационный номер налогоплательщика;

номер индивидуального накопительного пенсионного счета;

результаты обязательного медицинского осмотра;

основания прекращения с работником трудового договора;

семейное положение, фамилия, имя, отчество и даты рождения близких родственников;

иные сведения о ставших известными работодателю фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника и (или) членов его семьи.

Информация о персональных данных работника относится к категории конфиденциальной информации.

Статья 176. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Работодатель и его представители при обработке персональных данных (реализации одного или совокупности действий по сбору, систематизации, хранению, изменению, дополнению, использованию, предоставлению, распространению, передаче, обезличиванию и уничтожению персональных данных) обязаны:

при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника руководствоваться положениями законодательства о персональных данных;

все персональные данные работника получать у самого работника. Если персональные данные работника возможно получить только у третьих лиц, то работник должен быть письменно уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие, за исключением случаев, когда получение таких данных производится у третьих лиц, к которым работник в соответствии с законодательством был направлен данным работодателем (заключение по результатам медицинского осмотра, квалификационных или иных оценок в рамках повышения квалификации и другие);

сообщать работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

обеспечивать защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты за счет собственных средств работодателя;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

знакомить работников и их представителей под роспись с имеющимися документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

совместно с представителями работников вырабатывать меры по защите персональных данных работников.

Работодатель и его представители не имеют права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или другим законом.

Использование персональных данных работника представителями работодателя должно осуществляться только в соответствии с трудовыми обязанностями работника.

Представители работодателя, осуществляющие обработку персональных данных работников, обязаны не допускать разглашения персональных данных, которые им были доверены или стали известны в связи с выполнением ими трудовых обязанностей.

Статья 177. Недействительность условий трудового договора, положений локальных актов об отказе работника от защиты своих персональных данных

Условия трудового договора, иных соглашений между работником и работодателем, положения локальных актов, предусматривающие отказ работника от защиты своих персональных данных или ухудшающие положение работника в области защиты его персональных данных по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Статья 178. Хранение, использование и передача персональных данных работников

Порядок хранения, использования и передачи персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных законов.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьему лицу без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных трудовых функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Статья 179. Права работника на обеспечение защиты его персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

получение полной информации о своих персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законом;

определение представителя для защиты своих персональных данных;

доступ к медицинской документации, отражающей состояние здоровья;

требование об исключении, исправлении неверных или дополнение неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иными законами;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

обжалование, в том числе и в суд, любых неправомерных решений, действий (бездействия) работодателя при обработке и защите его персональных данных.

При отказе работодателя исключить, исправить или дополнить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием.

Статья 180. Правовые последствия нарушения работодателем порядка обработки и защиты персональных данных работника

Если нарушение работодателем порядка обработки и защиты персональных данных работника повлекло за собой незаконное лишение работника возможности трудиться или привело к снижению размера оплаты труда работника, то на работодателя, по вине которого было допущено указанное нарушение, возлагается обязанность возместить работнику утраченный заработок.

В случае распространения работодателем порочащих работника и не соответствующих действительности сведений работодатель обязан опровергнуть эти сведения.

Глава 13. Рабочее время

§ 1. Общие положения

Статья 181. Понятие и виды рабочего времени

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (работы), иными локальными актами или условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

В рабочее время включаются:

время фактического исполнения работником трудовых обязанностей;

иные периоды времени, предусмотренные настоящим Кодексом (время простоя не по вине работника, перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, перерывы для кормления ребенка и другие), а также трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, в том числе и время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие).

Видами рабочего времени являются:

нормальная продолжительность рабочего времени;

сокращенная продолжительность рабочего времени;

неполное рабочее время.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 182. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю при пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

Статья 183. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательством и иными правовыми актами о труде, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в обязательном порядке устанавливается:

работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 415 настоящего Кодекса);

работникам с инвалидностью I и II групп (часть первая статьи 427 настоящего Кодекса);

работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 477 настоящего Кодекса);

медицинским работникам, педагогам и другим категориям работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением (статья 184 настоящего Кодекса);

одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающему в организации, финансируемой из бюджета (часть первая статьи 397 настоящего Кодекса).

Статья 184. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным и нервным напряжением

Медицинским работникам, педагогам и другим категориям работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным и нервным напряжением, то есть имеет особый характер, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работников и конкретная продолжительность их рабочего времени определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан, но не более продолжительности рабочего времени, установленной настоящей статьей.

Статья 185. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

а) для работников, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени:

при шестидневной рабочей неделе – семь часов;

при пятидневной рабочей неделе – восемь часов;

б) для работников в возрасте до восемнадцати лет – продолжительности, установленной статьей 416 настоящего Кодекса;

в) для работников с инвалидностью – продолжительности, установленной частью второй статьи 427 настоящего Кодекса;

г) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, – продолжительности, установленной статьей 478 настоящего Кодекса.

Для творческих работников культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональных спортсменов, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законодательством, локальными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

В случае введения в организации суммированного учета рабочего времени применяются правила, предусмотренные статьей 199 настоящего Кодекса.

Статья 186. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику при приеме на работу и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (лица, заменяющего родителей) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, в соответствии со статьей 398 настоящего Кодекса;

по просьбе лица с инвалидностью, если установление рабочего времени для него предусмотрено в рекомендациях медико-социальной экспертной комиссии в соответствии с частью второй статьи 424 настоящего Кодекса;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными правовыми актами о труде.

Неполное рабочее время для лиц, перечисленных в части второй настоящей статьи, устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При этом продолжительность неполного рабочего времени и режим работы лиц с инвалидностью должны устанавливаться в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертной комиссии.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 187. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней

Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных нерабочих дней сокращается для всех работников не менее чем на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно сокращение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Статья 188. Продолжительность работы в ночное время

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных частью второй статьи 396, частью первой статьи 417 и статьей 428 настоящего Кодекса.

Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 264 настоящего Кодекса.

Статья 189. Сверхурочная работа

Сверхурочной работой считается привлечение работника работодателем к работе сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Порядок определения количества часов сверхурочной работы зависит от вида учета рабочего времени.

При поденном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, превышающая установленную для работника продолжительность ежедневной работы (смены).

При недельном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, превышающая установленную для работника продолжительность рабочего времени за неделю.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период, превышающий одну неделю.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается:

1) при производстве работ для предотвращения или ликвидации катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных пунктами 2 и 3 части шестой настоящей статьи, допускается в рамках трудовой функции работника.

Кроме случаев, предусмотренных частью шестой настоящей статьи, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Сверхурочные работы не допускаются при продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда.

Привлечение к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных частью первой статей 396, 417 и статьей 428 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 262 настоящего Кодекса.

Статья 190. Предельная продолжительность сверхурочных работ

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с неблагоприятными условиями труда – двух часов в день) и ста двадцати часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника.

§ 2. Режим и учет рабочего времени

Статья 191. Понятие режима рабочего времени и порядок его установления

Режимом рабочего времени является распределение рабочего времени в течение определенного календарного периода (рабочего дня, недели, а при применении суммированного учета рабочего времени – в течение превышающего неделю учетного периода).

Режим рабочего времени определяет:

вид и продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);

время начала, окончания и продолжительность рабочего дня (смены);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

время перерыва для отдыха и питания, а также других перерывов, предусмотренных трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде;

чередование рабочих и нерабочих дней;

число смен в сутки;

последовательность чередования работников по сменам.

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, иными локальными актами, а при их отсутствии – трудовым договором. Трудовой договор может предусматривать установление для работника индивидуального режима рабочего времени, отличающегося от общего режима рабочего времени, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности или иными локальными актами.

Статья 192. Режим рабочего времени при сменной работе

Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.

Привлечение работника к работе в течение двух смен подряд запрещается. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей смены) должна вместе со временем перерыва для отдыха и питания составлять не менее двенадцати часов.

Статья 193. Режим гибкого рабочего времени

Режимом гибкого рабочего времени является способ организации рабочего времени, при котором для отдельных работников или групп работников структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного для работника суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и другие).

Гибкое рабочее время включает в себя:

переменное (гибкое) время – время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время – время обязательного присутствия на работе работающего по режиму гибкого рабочего времени;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

перерыв для отдыха и питания, в соответствии со статьей 204 настоящего Кодекса, который, как правило, разделяет фиксированное рабочее время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;

продолжительность учетного периода, определяющая календарное время (рабочий день, неделя, месяц, квартал и другие), в течение которого работником должна быть отработана установленная для него норма рабочих часов.

При работе в режиме гибкого рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один рабочий день установленная для работника норма рабочего времени должна отрабатываться ежедневно.

Если продолжительность учетного периода превышает рабочий день, то установленная для работника норма рабочего времени должна быть отработана работником за соответствующий учетный период (неделю, месяц, квартал и другие).

В случаях, когда продолжительность учетного периода превышает одну неделю, должен предусматриваться суммированный учет рабочего времени, устанавливаемый в соответствии со статьей 199 настоящего Кодекса.

Максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня вместе со временем перерыва для отдыха и питания не должна превышать двенадцати часов, а сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равна норме часов, установленной для работника за этот период.

Статья 194. Режим рабочего времени с разделением рабочего дня (смены) на части

На работах, где это необходимо вследствие особенностей выполняемой работы, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части. Рабочий день признается разделенным на части, если в течение рабочего дня для работника предусмотрен перерыв, превышающий два часа.

Общая продолжительность рабочего времени при разделении рабочего дня на части не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Время перерывов в течение рабочего дня, предоставляемых в связи разделением рабочего дня на части, в рабочее время не включается.

Решение о разделении рабочего дня на части, перечне работ, на которых вводится этот режим рабочего времени, размере надбавки работникам, осуществляющим трудовую деятельность с разделением рабочего дня на части, устанавливается коллективным договором,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 195. Режим рабочего времени в случае прикомандирования работника к другому работодателю

В случае прикомандирования работника к другому работодателю на работника распространяется режим рабочего времени, установленный у работодателя, к которому работник прикомандирован, за исключением случаев, когда в трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем, к которому данный работник прикомандирован, предусмотрен индивидуальный, отличающийся от общеустановленного у данного работодателя, режим рабочего времени.

Статья 196. Режим рабочего времени в служебной командировке

В зависимости от цели служебной командировки на командированного работника распространяется режим рабочего времени, установленный у того работодателя, к которому этот работник командирован, либо режим работы в командировке устанавливается командировочным заданием, утверждаемым работодателем, направившим работника в служебную командировку.

Статья 197. Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников

Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников (совместителей, лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей, домашних и дистанционных работников, а также лиц, работающих вахтовым методом и других) установлены в разделе VI настоящего Кодекса.

Режим рабочего времени работников транспорта, связи, спасателей, лиц, работающих на персональных компьютерах, видеодисплейных терминалах, оргтехнике, и других работников, имеющих особый характер работы, устанавливается с учетом требований, предусмотренных законодательством, а также санитарными нормами и правилами.

Статья 198. Понятие и виды учета рабочего времени

Учетом рабочего времени является выявление посредством фиксирования выходов на работу фактически отработанного каждым работником времени в целях обеспечения контроля за выполнением

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работниками установленной нормы рабочего времени за соответствующий учетный период.

В зависимости от продолжительности учетного периода могут предусматриваться следующие виды учета рабочего времени:

поденный учет, при котором учетный период равен одному дню. При поденном учете работник в течение каждого рабочего дня трудится одинаковое количество рабочих часов и ежедневно выполняет установленную норму рабочего времени;

недельный учет, при котором учетный период равен одной неделе. При недельном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы может быть различной, но не более установленной статьей 185 настоящего Кодекса, при условии соблюдения установленной нормы рабочего времени в течение недели;

суммированный учет, при котором учетный период, за который работник должен отработать норму рабочего времени, превышает одну неделю. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной или еженедельной работы может отклоняться от нормы часов рабочего дня или рабочей недели в пределах, указанных в статье 199 настоящего Кодекса. Возникающая в этой связи переработка либо недоработка в определенные календарные периоды должна быть сбалансирована таким образом, чтобы сумма часов за учетный период равнялась норме рабочего времени за этот период.

Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для соответствующей категории работников ежедневной (при поденном учете) или еженедельной (при недельном и суммированном учете) продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Статья 199. Порядок установления и применения суммированного учета рабочего времени

Если по условиям производства (работы) у работодателя не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени может вводиться при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормы рабочих часов. При этом учетный период не должен превышать двенадцати месяцев, а продолжительность ежедневной работы (смены) – двенадцати часов.

Порядок применения суммированного учета рабочего времени, а в случае необходимости меры, направленные на выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой работникам в течение учетного периода, устанавливаются коллективным договором, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе.

Статья 200. Обязанность работодателя по организации учета рабочего времени

Работодатель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее.

Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы и других документах, а также может фиксироваться с использованием аппаратных, аппаратно-программных и программных средств.

Учету подлежит время фактического исполнения работником трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в соответствии с частью второй статьи 181 настоящего Кодекса в рабочее время.

В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по внутреннему совместительству.

В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Время фактического исполнения работником трудовых обязанностей учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию работодателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

Во время фактического исполнения работником трудовых обязанностей не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Глава 14. Время отдыха

§ 1. Общие положения

Статья 201. Понятие и виды времени отдыха

Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

праздничные нерабочие дни;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска;

дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые по желанию работника в качестве компенсации за работу в выходной день или праздничный нерабочий день, а также день отдыха, предоставляемый донорам после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

Статья 202. Периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, не являющиеся временем отдыха

Ко времени отдыха не относятся периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в иных целях. К таким периодам относятся:

дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые работнику для трудоустройства в период срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя;

дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему ребенка с инвалидностью до исполнения ему шестнадцати лет;

свободные от работы дни, предоставляемые беременным женщинам;

освобождение от работы доноров в день медицинского обследования и день сдачи крови и ее компонентов;

социальные отпуска: по беременности и родам, по уходу за ребенком, учебные и творческие отпуска;

периоды исполнения работником государственных или общественных обязанностей;

периоды выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива;

периоды временной нетрудоспособности работника;

иные периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в других целях, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 203. Недействительность положений актов, ограничивающих гарантированное законодательством право работника на отдых

Положения коллективных соглашений, а также коллективного договора и иных локальных актов работодателя, условия трудового договора, ограничивающие гарантированное законодательством право работника на отдых, в том числе и предусматривающие сокращение установленной трудовым законодательством продолжительности времени отдыха, недействительны.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

§ 2. Перерывы в работе. Выходные и праздничные нерабочие дни

Статья 204. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Время перерыва для отдыха и питания может устанавливаться в целом для всех работников или отдельно для структурных подразделений, бригад и отдельных групп работников.

Работники используют перерыв для отдыха и питания по своему усмотрению. На это время они могут отлучаться с места работы.

Если для работников установлен суммированный учет рабочего времени в случаях, когда продолжительность рабочего дня (смены) превышает восемь часов, работнику должны предоставляться два перерыва для отдыха и питания.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Законодательством, санитарными нормами и правилами могут быть предусмотрены особенности предоставления перерыва для отдыха и питания отдельным категориям работников.

Статья 205. Дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены)

Помимо перерыва для отдыха и питания работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляются следующие дополнительные перерывы:

перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда либо особенностями данного вида трудовой деятельности, установленные законодательством, санитарными нормами и правилами или иными правовыми актами о труде;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

специальные перерывы лицам, работающим в жаркое или холодное время года на открытом воздухе либо закрытых неохлаждаемых или необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Работодатель обязан обеспечить помещения, оснащенные оборудованием для обогрева, охлаждения и пригодные для отдыха работников. Перечень работ, на которых предоставляются такие перерывы, температурные показатели, а также периодичность и продолжительность этих перерывов определяются на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования;

перерывы для кормления ребенка.

Перерывы, перечисленные в части первой настоящей статьи, включаются в рабочее время.

Трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде может быть предусмотрено предоставление работникам других перерывов в течение рабочего дня, включаемых либо не включаемых в рабочее время.

Статья 206. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену), включая перерыв для отдыха и питания, не может быть менее двенадцати часов.

Статья 207. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность на основании трудового договора у одного и того же работодателя, в зависимости от особенностей выполняемой работы, могут быть установлены различные виды рабочей недели.

При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка либо графиками сменности, а при их отсутствии – трудовым договором.

Работникам (группе работников), занятым на непрерывных действующих производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графикам сменности.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 208. Праздничные нерабочие дни

Праздничными нерабочими днями являются:
1 января – Новый год;
8 марта – День женщин;
21 марта – Праздник Навруз;
9 мая – День памяти и почестей;
1 сентября – День Независимости;
1 октября – День учителя и наставника;
8 декабря – День Конституции Республики Узбекистан;
первый день религиозного праздника «Руза хайит» (Ийд-ал-Фитр);
первый день религиозного праздника «Курбан хайит» (Ийд-ал-Адха).

При совпадении выходного дня с праздничным нерабочим днем выходной день переносится на рабочий день, следующий после праздничного нерабочего дня. При этом при выполнении в праздничные нерабочие дни работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения, работа вахтовым методом и другие), перенос выходных дней не производится.

В целях рационального использования работниками выходных и праздничных нерабочих дней выходные дни могут переноситься на другие дни указом Президента Республики Узбекистан.

Статья 209. Запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Перечень заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, определяется коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а в случаях, когда работодателем выступает индивидуальный предприниматель – трудовым договором.

В праздничные нерабочие дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ (услуг), вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональных спортсменов, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

Оплата работы в выходные дни или праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 263 настоящего Кодекса.

Статья 210. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без согласия работника не допускается, за исключением случаев:

1) производства работ для предотвращения или ликвидации катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части;

2) предотвращения несчастных случаев;

3) производства общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

4) предотвращения уничтожения или порчи имущества работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни по обстоятельствам, указанным в пункте 3 части первой настоящей статьи, допускается в рамках трудовой функции работника.

Статья 211. Ограничение привлечения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни

Ограничение количества выходных и праздничных нерабочих дней, когда работники привлекаются к работе в эти дни, за исключением случаев, предусмотренных статьей 210 настоящего Кодекса, могут определяться в коллективном договоре либо работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

При привлечении к работе в выходные и праздничные нерабочие дни должны соблюдаться ограничения, предусмотренные частью первой статей 396, 417 и статьей 428 настоящего Кодекса, в отношении отдельных категорий работников.

Несоблюдение работодателем установленных настоящим Кодексом ограничений и порядка привлечения работника к работе в выходной день или праздничный нерабочий день не освобождает работодателя от обязанности произвести работнику оплату такой работы в размере, предусмотренном статьей 263 настоящего Кодекса.

Статья 212. Оформление привлечения работника к работе в выходной день или праздничный нерабочий день

Привлечение работников к работе в выходной день или праздничный нерабочий день оформляется приказом работодателя. Согласие работника на работу в выходной день или праздничный нерабочий день может быть получено посредством подачи работником соответствующего заявления либо проставления работником подписи на приказе работодателя о том, что он согласен работать в выходной день или праздничный нерабочий день.

При привлечении работника без его согласия к работе в выходной день или праздничный нерабочий день в приказе работодателя должен быть указан исключительный случай, предусмотренный статьей 210 настоящего Кодекса.

§ 3. Общие положения об отпусках

Статья 213. Виды отпусков

Настоящим Кодексом предусмотрены следующие виды отпусков для работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного с работодателем:

ежегодный трудовой отпуск;

социальные отпуска;

отпуск с частичным сохранением заработной платы;

отпуск без сохранения заработной платы.

Статья 214. Гарантии обеспечения права работника на отпуск

Работодатель обязан:

предоставлять работникам отпуска, гарантированные законодательством;

обеспечивать предоставление работникам отпусков не менее той продолжительности, которая гарантирована законодательством;

соблюдать порядок предоставления отпусков;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

предоставлять работникам дополнительные права и гарантии в области отпусков, предусмотренные коллективными соглашениями, а также коллективным договором и иными правовыми актами о труде либо трудовым договором.

Статья 215. Гарантии сохранения за работником места работы (должности) в период нахождения в отпуске

В период нахождения в отпусках, предусмотренных статьей 213 настоящего Кодекса, за работником сохраняется место работы (должность), и не допускается прекращение с ним трудового договора по инициативе работодателя.

Предусмотренные частью первой настоящей статьи правила о сохранении за работником в период отпуска места работы (должности) и недопустимости прекращения с ним трудового договора не применяются при прекращении трудового договора:

по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса;

по основаниям, не связанным с инициативой работодателя.

§ 4. Ежегодный трудовой отпуск

Статья 216. Понятие и виды ежегодного трудового отпуска

Ежегодным трудовым отпуском является период времени, на который работник освобождается от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы, для отдыха и восстановления работоспособности, предоставляемый работнику ежегодно в течение рабочего года.

Право на ежегодный трудовой отпуск имеют все работники, в том числе работающие по совместительству.

Видами ежегодного трудового отпуска являются:

основной трудовой отпуск (ежегодный основной минимальный или ежегодный основной удлиненный);

дополнительный трудовой отпуск, который суммируется с основным минимальным или основным удлиненным отпуском в порядке, предусмотренном статьей 222 настоящего Кодекса.

Статья 217. Продолжительность ежегодного основного минимального трудового отпуска

Продолжительность ежегодного основного минимального трудового отпуска составляет двадцать один календарный день.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 218. Ежегодный основной удлиненный отпуск

С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

лицам в возрасте до восемнадцати лет – тридцать календарных дней;

работникам с инвалидностью I и II групп – тридцать календарных дней.

Работникам органов государственной власти и управления ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется продолжительностью двадцать семь календарных дней, за исключением случаев, когда для отдельных категорий работников законодательством установлена более длительная продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска.

Ежегодные основные удлиненные отпуска устанавливаются также отдельным категориям работников в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств. Перечень работников, имеющих право на такие отпуска, и продолжительность этих отпусков определяются законодательством.

Предоставление ежегодных основных удлиненных отпусков, помимо тех, которые установлены законодательством, а также увеличение продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска по сравнению с их продолжительностью, гарантированной законодательством, могут быть предусмотрены коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами, трудовым договором.

Статья 219. Ежегодные дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах в неблагоприятных условиях труда в соответствии со статьей 481 настоящего Кодекса;

выполняющим работу в неблагоприятных природно-климатических условиях в соответствии со статьей 483 настоящего Кодекса;

имеющим продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли в соответствии со статьей 220 настоящего Кодекса;

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами, трудовым договором.

Статья 220. Ежегодный дополнительный трудовой отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли

За каждые пять лет работы в одной организации или отрасли работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Положения части первой настоящей статьи не распространяются на отдельные категории работников, которым законодательством предусмотрено предоставление более длительных ежегодных дополнительных трудовых отпусков за стаж работы.

Законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами либо трудовым договором может быть предусмотрено включение в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, стажа работы у другого работодателя либо в иной отрасли.

В случае если работник был принят на работу по приглашению работодателя, в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, включается стаж работы у другого работодателя. Работникам микрофирм ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, предоставляется с учетом особенностей, предусмотренных частью третьей статьи 505 настоящего Кодекса.

Статья 221. Исчисление продолжительности ежегодных трудовых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного трудового отпуска, при определении длительности трудовых отпусков не учитываются.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных законодательством, исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели.

Статья 222. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков

При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным минимальным отпуском или ежегодным основным удлиненным отпуском.

Во всех случаях при суммировании отпусков, установленных законодательством, их продолжительность за один рабочий год не может превышать пятидесяти шести календарных дней.

Ограничение, предусмотренное частью второй настоящей статьи, не распространяется на трудовые отпуска, не предусмотренные законодательством, установленные коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами работодателя, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, либо трудовым договором.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 223. Случаи исчисления продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени

Исчисление продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени производится в случаях, если в течение рабочего года изменилась продолжительность ежегодного трудового отпуска работника (несовершеннолетнему работнику исполнилось восемнадцать лет в связи с чем он утратил право на основной удлиненный трудовой отпуск; работнику была установлена инвалидность I или II группы и по этой причине у него возникло право на удлиненный отпуск; часть рабочего года работник проработал в обычных условиях труда, а другую часть – в неблагоприятных условиях труда, работа в которых дает ему право на дополнительный отпуск; работник в течение рабочего года был переведен на другую работу, на которой предусмотрена иная продолжительность трудового отпуска, чем на той работе, которую работник выполнял до перевода, и другие).

Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью или простоем не должен приводить к уменьшению продолжительности ежегодного трудового отпуска по сравнению с той его продолжительностью, которая установлена по основной работе, предусмотренной трудовым договором.

Ежегодный трудовой отпуск за первый год работы предоставляется полной продолжительности с оплатой пропорционально отработанному времени следующим категориям работников:

преподавательскому составу и методистам образовательных организаций, в которых ежегодный трудовой отпуск предоставляется в период летних каникул учащихся. За второй и последующие рабочие годы ежегодный трудовой отпуск этой категории работников оплачивается в полном объеме;

совместителям, проработавшим в первом рабочем году менее шести месяцев, при предоставлении трудового отпуска одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основной работе. Трудовой отпуск, предоставляемый на работе по совместительству работникам, проработавшим на такой работе в первый рабочий год более шести месяцев, а также ежегодные трудовые отпуска за последующие годы работы оплачиваются полностью.

При прекращении с работником трудового договора размер компенсации, причитающейся работнику за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск в текущем рабочем году, а также размер удержания за неотработанные в текущем рабочем году дни отпуска исчисляются пропорционально отработанному работником времени в последнем рабочем году.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 224. Порядок исчисления продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени

При исчислении продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени его длительность определяется путем деления полного размера основного и дополнительного ежегодного трудового отпуска на двенадцать и умножения на число полных месяцев работы. При этом излишки, равные пятнадцати и более календарным дням, округляются до месяца, а менее пятнадцати календарных дней не учитываются. Полученные при расчете общей продолжительности дней трудового отпуска пропорционально отработанному времени десятые, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а менее 0,5 – исключаются из подсчета.

Статья 225. Рабочий год

Под рабочим годом понимается период работы работника у данного работодателя равный двенадцати месяцам и исчисляемым с даты фактического начала работы.

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год в соответствии со статьей 226 настоящего Кодекса, меньше двенадцати полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

Статья 226. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный трудовой отпуск

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск и дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли включаются:

фактически проработанное в течение рабочего года время;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного трудового отпуска, выходные дни, праздничные нерабочие дни и другие периоды, установленные законодательством;

время вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора, переводе работника на другую работу или отстранении его от работы и последующем восстановлении работника на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр либо не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, если непрохождение

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

медицинского осмотра или проверки знаний и навыков в области охраны труда произошло не по вине работника;

период отстранения работника от работы на время проведения служебного расследования, если по его результатам не подтверждена вина работника в нарушении трудовых обязанностей либо не подтвержден сам факт нарушения трудовых обязанностей;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее двух недель в течение рабочего года;

другие периоды времени, предусмотренные коллективными соглашениями, а также коллективным договором и локальными актами, условиями трудового договора.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин;

периоды отстранения работника от работы за исключением случаев, предусмотренных абзацами четвертым, пятым и шестым части первой настоящей статьи;

время отпусков по уходу за ребенком, предусмотренных частями первой и второй статьи 405 настоящего Кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные трудовые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в неблагоприятных природно-климатических условиях включается только фактически отработанное в указанных условиях время.

Статья 227. Порядок предоставления ежегодного трудового отпуска за первый рабочий год

Право на использование ежегодного трудового отпуска за первый рабочий год возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон трудового договора трудовой отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы.

Для организаций, созданных впервые, ежегодный трудовой отпуск работникам за первый рабочий год может предоставляться до или после шести месяцев работы, при обязательном условии его предоставления до окончания первого рабочего года.

До истечения шести месяцев ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;

лицам (одиноким родителям, в том числе, вдовам, вдовцам, разведенным, женам военнослужащих срочной военной службы, лицу, заменяющему родителей), воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

лицам моложе восемнадцати лет;

бывшим военнослужащим срочной военной службы, поступившим на работу не позднее трех месяцев после увольнения в резерв;

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

работникам с инвалидностью I и II групп;

обучающимся без отрыва от работы в образовательных организациях, если они хотят приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

другим работникам в случаях, установленных коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо локальными актами.

В случаях, предусмотренных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, ежегодный трудовой отпуск предоставляется полной продолжительности и с полной оплатой.

Совместителям, проработавшим менее шести месяцев, ежегодный трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется по их желанию одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основной работе с оплатой отпуска на работе по совместительству пропорционально отработанному времени. Ежегодный трудовой отпуск, предоставляемый на работе по совместительству за первый рабочий год совместителям, проработавшим шесть и более месяцев, а также трудовой отпуск этой категории работников за второй и последующие рабочие годы оплачивается полностью независимо от того, в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется.

Преподавательскому составу образовательных организаций, в которых ежегодный трудовой отпуск предоставляется в период летних каникул учащихся, ежегодный трудовой отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул учащихся полной продолжительностью независимо от времени поступления их на работу в данную образовательную организацию с оплатой пропорционально отработанному времени. Трудовой отпуск, предоставляемый указанным категориям работников за второй и последующие рабочие годы, оплачивается полностью независимо от того, в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется.

Статья 228. Порядок предоставления ежегодного трудового отпуска за второй и последующие рабочие годы

Ежегодный трудовой отпуск за второй и последующие рабочие годы предоставляется в соответствии с очередностью предоставления ежегодных трудовых отпусков, определяемой графиком отпусков, который является обязательным для работодателя и работника.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

График отпусков утверждается до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работник должен быть извещен о времени предоставления ежегодного трудового отпуска не позднее чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

Ежегодный трудовой отпуск по желанию работника должен предоставляться в удобное для него время:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;

работнику, использующему отпуск по уходу за ребенком, до или после данного отпуска;

лицам (одиноким родителям, в том числе, вдовам, вдовцам, разведенным, женам военнослужащих срочной военной службы, лицу, заменяющему родителей), воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет);

лицам с инвалидностью I и II групп;

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

лицам моложе восемнадцати лет;

обучающимся без отрыва от работы в образовательных организациях, если они хотят приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор Республики Узбекистан»;

другим работникам в случаях, установленных коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо иными локальными актами.

Работающим мужчинам ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Время предоставления ежегодного трудового отпуска, установленного графиком, может быть изменено по соглашению между работником и работодателем.

Статья 229. Продление ежегодного трудового отпуска или перенос его на другой срок

Работники имеют право на продление ежегодного трудового отпуска или перенесение его на другой срок:

при временной нетрудоспособности;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

при совпадении ежегодного трудового отпуска с учебным отпуском;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

при выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательством предусмотрено освобождение от работы для их выполнения;

в иных случаях, предусмотренных коллективными соглашениями или коллективным договором.

Если причины, препятствующие использованию ежегодного трудового отпуска, наступили до его начала, то по соглашению между работником и работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, отпуск продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

Работник обязан в письменной форме уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию ежегодного трудового отпуска.

Ежегодный трудовой отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если он не был своевременно в срок, предусмотренный частью третьей статьи 228 настоящего Кодекса, извещен о времени начала отпуска, или ему до начала отпуска в соответствии с частью второй статьи 233 настоящего Кодекса, не была произведена оплата за время отпуска.

Статья 230. Перенос части ежегодного трудового отпуска на следующий рабочий год

Ежегодный трудовой отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В исключительных случаях, когда предоставление ежегодного трудового отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая четырнадцать календарных дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течении которого она подлежит обязательному использованию.

Запрещается непредставление ежегодного трудового отпуска, а также ежегодных дополнительных отпусков, указанных в статьях 481 и 483 настоящего Кодекса, работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам с инвалидностью.

Статья 231. Разделение ежегодного трудового отпуска на части

По соглашению между работником и работодателем ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 232. Отзыв работника из ежегодного трудового отпуска

Отзыв из ежегодного трудового отпуска допускается в любое время отпуска только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в другое время в течение данного рабочего года или в следующем рабочем году с соблюдением требований, предусмотренных статьями 230 и 231 настоящего Кодекса.

Не допускается отзыв из ежегодного трудового отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда.

Статья 233. Выплата работнику средней заработной платы за время нахождения в ежегодном трудовом отпуске

За время нахождения в ежегодном трудовом отпуске работнику гарантируется сохранение его средней заработной платы, исчисляемой в соответствии со статьей 257 настоящего Кодекса.

Оплата времени ежегодного трудового отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором, локальными актами либо трудовым договором, но не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

Статья 234. Замена ежегодного трудового отпуска денежной компенсацией

Денежная компенсация выплачивается работнику при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска.

Работникам в период работы по их желанию может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный трудовой отпуск сверх минимальной его продолжительности, установленной статьей 217 настоящего Кодекса.

Все виды социальных отпусков, ежегодные трудовые основные удлиненные отпуска, предоставляемые работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам с инвалидностью I и II групп, а также дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 481 и 483 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией в период работы не допускается.

Статья 235. Предоставление работнику ежегодного трудового отпуска при прекращении трудового договора

Коллективным договором, иными локальными актами, трудовым договором или по соглашению между работником и работодателем на основании письменного заявления работника может быть предусмотрено предоставление при прекращении трудового договора (кроме случаев

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие) работника) неиспользованных ежегодных трудовых отпусков с последующим прекращением трудовых отношений.

При прекращении трудового договора в связи с истечением его срока отпуск с последующим прекращением трудового договора может предоставляться и тогда, когда время ежегодного трудового отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора.

В случаях, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, днем прекращения трудового договора считается последний день ежегодного трудового отпуска.

При предоставлении ежегодного трудового отпуска с последующим прекращением трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление о прекращении трудового договора до дня начала его трудового отпуска.

§ 5. Социальные отпуска

Статья 236. Понятие социальных отпусков

Социальными отпусками являются отпуска, предоставляемые работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования, а также для других социальных целей.

Статья 237. Социальные отпуска, установленные законодательством

В соответствии с настоящим Кодексом работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

по беременности и родам (статья 404 настоящего Кодекса);

по уходу за ребенком (части первая и вторая статьи 405 настоящего Кодекса);

учебный отпуск (часть первая статьи 385 настоящего Кодекса);

творческие отпуска (часть первая статьи 387 настоящего Кодекса).

Предоставление работникам социальных отпусков, предусмотренных частью первой настоящей статьи, не зависит от продолжительности трудового стажа работника, места и характера выполняемой им работы, организационно-правовой формы работодателя.

За время нахождения работника в учебном (часть первая статьи 385 настоящего Кодекса) или творческом отпуске (часть первая статьи 387 настоящего Кодекса) за работником сохраняется его средняя заработная плата. Исключение составляет отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый при поступлении в высшие образовательные организации.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

За время нахождения женщины в дородовом и послеродовом отпуске (статья 404 настоящего Кодекса) ей выплачивается пособие по беременности и родам в размере и порядке, установленных законодательством.

За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему двух лет одному из его родителей (опекуну), бабушке, деду или другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком, выплачивается пособие по уходу за ребенком в размере и порядке, установленных законодательством.

За время нахождения одного из родителей (лица, заменяющего родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет в ежегодном социальном отпуске продолжительностью четыре календарных дня за ним на период этого отпуска сохраняется средняя заработная плата (статья 401 настоящего Кодекса).

Социальные отпуска, установленные частью первой настоящей статьи, за исключением отпусков по уходу за ребенком, предусмотренных частями первой и второй статьи 405 настоящего Кодекса, включаются в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный трудовой отпуск.

Статья 238. Установление социальных отпусков коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде

Коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде может быть предусмотрено:

предоставление работникам иных, не установленных законодательством, социальных отпусков (в связи с заключением брака, отцу ребенка в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника работника и другие);

увеличение продолжительности социальных отпусков по сравнению с их продолжительностью, установленной законодательством.

Коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде могут предусматривать сохранение средней заработной платы или ее части за работниками, находящимися в отпусках, предусмотренных частью первой настоящей статьи.

Продолжительность социальных отпусков, предусмотренных частью первой настоящей статьи, а также вопрос о включении этих отпусков в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный трудовой отпуск, должны быть урегулированы в актах, устанавливающих предоставление работникам этих отпусков.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 239. Основания предоставления и особенности использования работником социальных отпусков

Основанием предоставления работнику социальных отпусков является наступление тех обстоятельств, с которыми законодательство, коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде связывают возникновение у работника права на такой отпуск. При наличии указанных обстоятельств работодатель обязан предоставить работнику социальный отпуск.

На время всех социальных отпусков, независимо от того установлены ли они законодательством или предусмотрены коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде, за работником сохраняется прежняя работа (должность).

Социальные отпуска предоставляются сверх ежегодного трудового отпуска. Неиспользованный работником в установленные сроки социальный отпуск не может быть перенесен на другой срок. Не допускается суммирование социальных отпусков и замена их денежной компенсацией.

§6. Отпуска с частичным сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы

Статья 240. Отпуск с частичным сохранением заработной платы

Коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде, а при их отсутствии – трудовым договором может быть предусмотрена возможность предоставления работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и определена предельная продолжительность такого отпуска в течение календарного года.

Вопрос о предоставлении работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и его продолжительности решается в каждом конкретном случае по соглашению сторон трудового договора. Согласие работника на предоставление ему такого отпуска выражается посредством подачи работодателю письменного заявления.

Коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде, а при их отсутствии – трудовой договор могут предусматривать случаи, когда работодатель обязан предоставить работнику по его просьбе отпуск с частичным сохранением заработной платы.

Размер частично сохраняемой за работником заработной платы и вопрос о включении или невключении отпуска с частичным сохранением заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, устанавливаются коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде, а при

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

их отсутствии – трудовым договором. При этом размер сохраняемой за работником заработной платы не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Если в период нахождения работника в отпуске с частичным сохранением заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет, причитающегося работнику размера заработной платы с учетом этого повышения.

Статья 241. Понятие и общий порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы

Под отпуском без сохранения заработной платы понимается неоплачиваемый отпуск с сохранением за работником места работы (должности).

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не должна превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

В период проведения карантинных мер, введения чрезвычайного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь либо нормальные жизненные условия всего населения или его части, по письменному заявлению работника непрерывная или суммарная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев, если иное не предусмотрено законодательством.

Статья 242. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по требованию работника в обязательном порядке

Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

лицам с инвалидностью I и II групп – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

одному из родителей (опекуну), бабушке, деду или другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком в возрасте от двух до трех лет;

одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

другим работникам в случаях, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде, а также условиями трудового договора.

Глава 15. Оплата труда

§1. Общие условия оплаты труда

Статья 243. Понятия оплаты труда и заработной платы

Оплатой труда является урегулированная трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором система отношений между сторонами трудового договора по поводу установления и осуществления работодателем выплат работнику за его труд.

Заработной платой является сумма вознаграждения за труд, выплачиваемая работодателем в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в неблагоприятных природно-климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты).

Минимальным размером оплаты труда является гарантированный законодательством размер месячной заработной платы за неквалифицированный труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, соответствующий первому разряду Единой тарифной сетки.

Статья 244. Основные гарантии в области оплаты труда работников

Трудовое законодательство предусматривает следующие основные гарантии в области оплаты труда работников:

запрещение дискриминации в области оплаты труда;

обеспечение равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности;

установление минимального размера оплаты труда;

закрепление обязанности работодателя, независимо от своего финансового состояния, производить оплату выполненной работниками работы в соответствии с условиями оплаты труда, установленными законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

регламентация требований к порядку и срокам выплаты заработной платы;

установление гарантированных размеров оплаты труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий работы (работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, в ночное время);

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с частями шестой и седьмой статьи 100 настоящего Кодекса;

установление государственных тарифов оплаты труда для работников бюджетных организаций;

ограничение размера удержаний из заработной платы работника;

запрещение ограничения работника в свободном распоряжении заработанными средствами, за исключением случаев, установленных законом;

обеспечение своевременности выплаты работникам заработной платы.

Коллективные соглашения, а также коллективный договор, локальные акты, принимаемые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, могут предусматривать дополнительные по сравнению с установленными законодательством гарантии в области оплаты труда работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Условия оплаты труда, определенные коллективными соглашениями, коллективным договором, иными правовыми актами о труде, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с определенными коллективным соглашением.

Статья 245. Установление минимального размера оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда устанавливается Президентом Республики Узбекистан с учетом предложений, выработанных Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, одновременно на всей территории Республики Узбекистан и является обязательным для всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной подчиненности.

Месячный размер оплаты труда работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего определенную трудовым договором трудовую функцию, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Минимальный размер часовой оплаты труда работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда в месяц, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году при шестидневной рабочей неделе.

Премии, надбавки к заработной плате, другие стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, а также выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные нерабочие дни, в ночное время, выплаты по районным коэффициентам и иные компенсационные и социальные выплаты не включаются в минимальный размер оплаты труда.

Статья 246. Установление условий и размера оплаты труда

Условия и размер оплаты труда устанавливаются по соглашению между работодателем и работником с учетом сложности и условий выполняемой работы, профессионально-квалификационных и деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности организации в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

Размер оплаты труда не ограничивается каким-либо максимумом.

Статья 247. Изменение условий оплаты труда

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются.

Изменение условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника. В порядке исключения такое изменение возможно:

при изменении в технологии, организации производства и труда, сокращении объема работ (продукции, услуг), когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

в других случаях в соответствии с законодательством.

Работодатель должен предупредить работника под роспись о новых или предстоящих изменениях действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения не позднее чем за два месяца до их введения.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 248. Структура заработной платы

Заработная плата состоит из основной (базовой) и дополнительной (переменной) частей.

Основная (базовая) часть заработной платы устанавливается на основе действующей у данного работодателя системы оплаты труда и не должна быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Основная (базовая) часть заработной платы является ее постоянной составляющей и начисляется работнику за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по установленным нормам труда (тарифным ставкам, окладам).

Дополнительную (переменную) часть заработной платы образуют доплаты, надбавки, а также премии и иные выплаты компенсационного или стимулирующего характера.

Статья 249. Система оплаты труда и порядок ее установления

Системой оплаты труда является способ установления зависимости величины заработной платы работников от количества и качества труда, их индивидуальных и коллективных результатов.

Система оплаты труда работников устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом в отношении отдельных категорий работников.

В организации могут применяться несколько систем оплаты труда в отношении отдельных категорий работников или структурных подразделений.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным критериям, предусмотренным системой оплаты труда.

В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий для организации оплаты труда могут применяться тарифные и (или) бестарифные системы оплаты труда работников.

Системы и виды оплаты труда работников бюджетных организаций определяются законодательством.

Статья 250. Тарифная система оплаты труда

Тарифной системой оплаты труда является система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система включает в себя: тарифную сетку, тарифные ставки (оклады), тарифные разряды, тарифные коэффициенты.

Тарифной сеткой является совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифным разрядом является величина, отражающая сложность работ и уровень квалификации работника.

Тарифной ставкой (окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифным коэффициентом является соотношение квалификационного уровня работников по разрядам, отражающее кратное увеличение тарифной ставки последующих разрядов по сравнению со ставкой первого разряда.

Квалификационным разрядом является величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификацией работ является отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности работ.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом профессиональных стандартов.

Статья 251. Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда представляет собой способ дифференциации оплаты труда, при котором размер оплаты труда работника зависит от конечных результатов его работы и работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда, определяемую на основе присвоенного работнику коэффициента, который отражает оценку результативности работы данного работника.

Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.

При применении бестарифной системы оплаты труда не допускается установление уровня оплаты менее гарантированного законодательством минимального размера оплаты труда.

Статья 252. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся премии, доплаты к заработной плате, надбавки и иные выплаты работникам за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, экономию

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

энергоресурсов, материалов, достижение других заранее установленных показателей.

Премией, предусмотренной системой оплаты труда, является денежное вознаграждение, входящее в состав заработной платы и выплачиваемое работнику сверх основного оклада (тарифной ставки), в целях мотивации работника на достижение заранее установленных показателей и условий.

Поощрительной премией, не предусмотренной системой оплаты труда, является денежное вознаграждение, носящее разовый характер и выплачиваемое по решению работодателя в качестве единовременного поощрения не за достижение работником заранее установленных показателей и условий, а в связи с наступлением определенных событий (юбилеев, праздничных дат и других) или совершением работником определенных действий (выполнение особо важного поручения работодателя, внедрение рационализаторского предложения и другие).

Надбавкой является денежная выплата, производимая за выполнение работником обусловленной трудовым договором работы и носящая стимулирующий (надбавки за профессиональное мастерство, выслугу лет, стаж работы в конкретной организации или отрасли и другие) либо компенсационный характер (надбавки за подвижной либо разъездной характер работы, за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях либо за работу во вредных или тяжелых условиях труда, за интенсивность труда и другие).

Доплатой к заработной плате является денежная выплата, начисляемая для компенсации выполнения работником дополнительных функций, не входящих в его прямые обязанности (доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей отсутствующего работника и другие), или носящая гарантийный характер и производимая в случаях отклонения от нормальных условий труда либо в целях сохранения за работникам части заработной платы в случае ее уменьшения не по его вине (доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу, доплаты работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья, в связи с простоем, производственной необходимостью, и другие).

Системы премирования, доплат и надбавок, других стимулирующих выплат к основной части заработной платы устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат в бюджетных организациях устанавливаются законодательством.

Статья 253. Сроки выплаты заработной платы

Сроки выплаты работникам заработной платы устанавливаются в коллективном договоре или локальном акте, а при их отсутствии –

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

в трудовом договоре, и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. Месячная заработная плата выплачивается работникам с разделением на две части (авансом и в размере остальной части) с перерывом, как правило, не более шестнадцати дней.

Кабинетом Министров Республики Узбекистан могут быть определены отдельные категории работников, заработная плата которым выплачивается один раз в месяц.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Своевременность выплаты и размер, причитающийся работнику заработной платы, не могут быть поставлены в зависимость от осуществления других платежей и их очередности.

Работодатель обязан по запросу работника информировать его о начислениях и удержаниях, произведенных работодателем при расчете заработной платы работника.

Работодатель несет перед работником материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы в размере, установленном статьей 333 настоящего Кодекса.

Статья 254. Сроки расчета при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день прекращения с работником трудового договора. Если работник в день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее трех дней после предъявления этим работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, работодатель обязан в указанный в части первой настоящей статьи срок выплатить неоспариваемую сумму.

В случаях, предусмотренных локальными актами, работник имеет право на получение вознаграждения по итогам работы за год даже если он не состоит в индивидуальных трудовых отношениях на момент его выплаты.

Статья 255. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее семи дней со дня подачи работодателю соответствующего заявления, копии свидетельства о смерти работника и представления его оригинала.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 256. Формы и место выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается в национальной валюте (сумах).

Исключения из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи, могут устанавливаться законодательством.

Выплата заработной платы в виде долговых обязательств, расписок, купонов запрещается.

Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Выплата заработной платы работнику производится, как правило, непосредственно по месту выполнения им работы.

С письменного согласия работника допускается выплата заработной платы или ее части через банковские учреждения или почтовые отделения с оплатой их услуг за счет работодателя.

Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение работодателя вне места работы (находится в служебной командировке, на курсах повышения квалификации и другие), то по просьбе работника работодатель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату или выплатить ее доверенному лицу работника.

Статья 257. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления

Для всех случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, средняя заработная плата определяется исходя из начисленной работнику заработной платы за расчетный период, составляющий двенадцать месяцев, предшествующих месяцу, в котором она начисляется, либо за период фактически отработанного времени, если работник проработал менее двенадцати месяцев. При этом месяцем считается календарный месяц с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Для исчисления средней заработной платы в состав начисленной работнику заработной платы включаются все виды фактически произведенных работодателем выплат, подлежащих налогообложению, предусмотренные налоговым законодательством.

Средняя заработная плата работникам с повременной системой оплаты труда определяется исходя из размера тарифной ставки (оклада) за последний календарный месяц, предшествующий месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата, с суммированием к ней одной двенадцатой части суммы надбавок, премий и других выплат (дополнительная часть заработной платы, предусмотренная частью третьей статьи 248 настоящего Кодекса) за двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средняя заработная плата работникам со сдельной системой оплаты труда определяется исходя из фактически начисленной заработной платы по

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

сдельным расценкам за последний календарный месяц, предшествующий месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата, с суммированием к ней одной двенадцатой части суммы надбавок, премий и других выплат (дополнительная часть заработной платы, предусмотренная частью третьей статьи 248 настоящего Кодекса) за двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средняя заработная плата работникам при бестарифных системах оплаты труда определяется исходя из установленного законодательством минимального размера оплаты труда с суммированием к нему одной двенадцатой всех выплат, превышающих установленный законодательством минимальный размер оплаты труда.

При исчислении средней заработной платы из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

за работником сохранялась средняя заработная плата в соответствии с законодательством, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных статьей 407 настоящего Кодекса;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

работник не работал в связи с простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми с инвалидностью и лиц с инвалидностью с детства в соответствии со статьей 399 настоящего Кодекса;

работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в других случаях, установленных законодательством.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средняя заработная плата определяется исходя из размера заработной платы, начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы.

Если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы, средняя заработная плата определяется исходя из установленной ему тарифной ставки (оклада).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с частью седьмой настоящей статьи, средняя дневная заработная плата исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа рабочих дней (25,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Количество рабочих дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа рабочих дней (25,3) на фактическое количество рабочих дней этого месяца и умножения на количество рабочих дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Средняя дневная заработная плата во всех случаях его исчисления определяется путем деления суммы средней заработной платы, исчисленной в соответствии с частями третьей, четвертой и пятой настоящей статьи, на среднемесячное число рабочих дней (25,3).

Средняя часовая заработная плата во всех случаях ее исчисления определяется путем деления суммы средней заработной платы, исчисленной в соответствии с частями третьей, четвертой и пятой настоящей статьи, на количество часов, отработанных в последнем календарном месяце, предшествующем месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.

Особенности исчисления средней заработной платы работников для отдельных случаев (при суммированном учете рабочего времени, неполной отработке рабочего времени в периоде, принятом для ее исчисления, отсутствии в данном периоде заработной платы и в других случаях) устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Во всех случаях средняя месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего определенную трудовым договором трудовую функцию, не может быть ниже установленного законодательством на день расчета минимального размера оплаты труда.

При пересмотре тарифов в расчетном периоде размер средней месячной заработной платы подлежит перерасчету с учетом измененного тарифа.

§ 2. Особые условия оплаты труда

Статья 258. Оплата труда при сокращенном и неполном рабочем времени

Заработная плата работников, занятых в условиях сокращенного рабочего времени, выплачивается в полном объеме, установленном для нормального рабочего времени.

Правило, предусмотренное частью первой настоящей статьи, не распространяется на случаи, предусмотренные частью второй статьи 415 настоящего Кодекса, когда оплата труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работникам, работающим неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, сочетание неполного рабочего

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

дня и неполной рабочей недели), оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактической выработки.

Статья 259. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и увеличении объема работ

В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ к заработной плате работника по основной должности устанавливается и выплачивается доплата для:

работников организаций, финансируемых не из бюджета, – в размере заработной платы по фактически выполненной работе по совмещаемым профессиям (должностям);

работников бюджетных организаций – в размере не более пятидесяти процентов от тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности.

Доплата не производится при возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего работника на его штатного заместителя, без освобождения от основной работы.

Статья 260. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Статья 261. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Статья 262. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается не ниже чем в двойном размере.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В коллективном договоре, локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры доплат за сверхурочную работу.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

Статья 263. Оплата труда в выходные дни или праздничные нерабочие дни

Работа в выходной день или праздничный нерабочий день оплачивается не ниже чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада за каждый проработанный день или час.

В коллективном договоре, локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры доплат за работу в выходные дни или праздничные нерабочие дни.

По желанию работника работа в выходной день или праздничный нерабочий день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. При компенсации работы в выходной день или праздничный нерабочий день предоставлением другого дня отдыха, оплата за такую работу производится не менее чем в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если работник трудился в соответствии с графиком или трудовым договором в общеустановленные выходные дни (субботу или воскресенье при пятидневной рабочей неделе или в воскресенье при шестидневной рабочей неделе), а выходные дни ему предоставлялись в другие дни рабочей недели, то работа в общеустановленные выходные дни оплачивается в одинарном размере.

Работа в праздничные нерабочие дни, независимо от того осуществлялась ли она согласно графику или работник был привлечен к работе в праздничный нерабочий день в соответствии со статьей 210 настоящего Кодекса, оплачивается не ниже чем в двойном размере либо по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха и оплатой в одинарном размере.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 264. Оплата труда в ночное время

Оплата труда в ночное время производится не менее чем в полуторном размере:

при повременной системе оплаты труда – с применением коэффициента 1,5 или более за каждый час работы в ночное время;

при сдельной системе оплаты труда – полностью выплачиваются сдельная заработная плата и дополнительная выплата в размере пятидесяти процентов или более от часовой тарифной ставки (оклада) повременщика соответствующего разряда (квалификации).

Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (оклады).

Конкретный размер доплаты к заработной плате за работу в ночное время, а также в многосменном режиме определяется коллективным договором, локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо трудовым договором.

Статья 265. Оплата труда при невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Статья 266. Оплата времени простоя

Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан немедленно сообщить

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Статья 267. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника оплачивается наравне с пригодными изделиями.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Статья 268. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

Отдельным категориям работников (руководителям организаций, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях, работающим по совместительству, и другим) устанавливаются особенности оплаты труда в соответствии разделом VI настоящего Кодекса.

§3. Удержания из заработной платы

Статья 269. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия работника в соответствии с частью второй настоящей статьи.

Независимо от письменного согласия работника производятся удержания:

1) налогов и сборов;

2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов, определенных Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», а также законных требований уполномоченных органов;

3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, служебные командировки в связи с переездом на работу в другую местность и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе издать приказ об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты. Если этот срок пропущен или работник оспаривает основания либо размер удержания для погашения аванса, то погашение задолженности производится в судебном порядке;

4) для возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, если размер ущерба не превышает среднюю месячную заработную плату работника;

5) штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 312 настоящего Кодекса.

6) за неотработанные дни отпуска при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержание за неотработанные дни ежегодного трудового отпуска не производится при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным частью четвертой статьи 137, частью второй статьи 143, частью пятой статьи 146, пунктами 1, 2 и 3 части второй статьи 161, пунктами 1, 2, 6, 8 и 9 части первой статьи 168 настоящего Кодекса, а также по инициативе работника при наличии уважительных причин, указанных в части восьмой статьи 160 настоящего Кодекса. Такое удержание также не производится при прекращении трудового договора по пунктам 4 и 5 статьи 168 настоящего Кодекса при условии, что нарушение установленных правил приема на работу либо наступление обстоятельств, препятствующих продолжению индивидуального трудового отношения, не связаны с виновными действиями (бездействием) работника.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных правовых актов о труде), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;

заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями (бездействием), установленными судом.

Не могут быть произведены удержания из выплат, которые в соответствии с Налоговым кодексом Республики Узбекистан не подлежат налогообложению.

Статья 270. Ограничение размеров удержаний из заработной платы

Общая сумма всех удержаний из заработной платы при каждой выплате не может превышать пятидесяти процентов от фактически начисленной работнику заработной платы.

Ограничение, установленное частью первой настоящей статьи, не распространяется на удержания задолженностей по алиментным обязательствам, а также из заработной платы работника, которому

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

назначено наказание в виде исправительных работ. В этих случаях размер удержаний по наказанию и задолженностям по алиментным обязательствам не может превышать семидесяти процентов от фактически начисленной работнику заработной платы.

Статья 271. Распоряжение заработной платой, производимое по желанию работника

По желанию работника заработная плата или ее определенная часть в размерах и в сроки, указанные в письменном заявлении работника, может направляться кредиторам на оплату полученных из учреждений банка ссуд, кредитов, коммунальных и иных расходов.

На случаи, указанные в части первой настоящей статьи, ограничения, предусмотренные статьей 270 настоящего Кодекса, не распространяются.

Глава 16. Нормирование труда

Статья 272. Понятие нормирования труда

Нормированием труда является установление уравновешенных соотношений между результатами труда и мерой его оплаты, позволяющих в условиях данного производства определить максимально допустимое количество времени для выполнения конкретной работы или операции, а также определить оптимальное соотношение между численностью работников различных категорий (групп) и количеством оборудования.

Статья 273. Виды норм труда

Видами норм труда являются:

норма времени – количество рабочего времени, необходимого для выполнения единицы определенной работы (одно изделие, одна операция) одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данной организации организационно-технических условиях. Исчисляется, как правило, в нормо-часах, человеко-часах, человеко-минутах, секундах;

норма выработки – объем работы, который должен выполняться в единицу времени в определенных организационно-технических условиях одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;

норма численности работников – численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания в определенных организационно-технических условиях;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования, площадей территорий и объектов оказания услуг, которое должно обслуживаться одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;

норма введения отдельных должностей – устанавливаемая для бюджетных организаций соответствующим органом государственного управления численность работников, необходимых для выполнения отдельных задач и функций организации;

норма управляемости – количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю;

квалификационная норма – необходимый уровень квалификации (знаний, умений, навыков) для выполнения работником трудовой функции;

государственные профессиональные стандарты (стандарты профессиональной деятельности) – характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

другие нормы, определяющие необходимые затраты труда.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться укрупненные нормы труда, устанавливаемые на конкретный объем продукции, технологический процесс в целом или определенный объем работ (услуг), а также комплексные нормы труда, устанавливаемые по конечному укрупненному измерителю (кубический метр, квадратный метр, тысяча единиц продукции и другие), характеризующему комплекс взаимосвязанных работ, исчисленные на базе принятых норм труда.

Нормы труда должны определяться таким образом, чтобы в течение полного рабочего времени работник соответствующей квалификации был способен полностью выполнить трудовую функцию, обусловленную трудовым договором.

Для однородных работ Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан утверждаются типовые (отраслевые, межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

Статья 274. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда

Разработка норм труда осуществляется работодателем на основе анализа затрат труда на выполнение работниками трудовых функций в конкретных организационно-технологических условиях труда.

При разработке норм труда должны обеспечиваться:

качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;

установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;

техническая (научная) обоснованность норм труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда определяются в коллективном договоре, а при отсутствии коллективного договора осуществляются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

О введении, замене и пересмотре норм труда работник должен быть предупрежден заблаговременно, не менее чем за два месяца до дня их введения, замены, пересмотра.

Нормы труда могут быть заменены и пересмотрены по мере проведения рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками или их коллективными структурами (бригадами) за счет применения по своей инициативе новых приемов и методов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Замена и пересмотр типовых норм труда осуществляются в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Статья 275. Сроки действия норм труда

Нормы труда могут быть постоянными – устанавливаемыми на неопределенный срок и действующими до их замены и пересмотра в соответствии со статьей 274 настоящего Кодекса и временными – устанавливаемыми на период освоения производства продукции, техники, технологии или организации производства и труда на срок до трех месяцев. По истечении указанного срока временные нормы подлежат замене постоянными.

В отдельных случаях срок действия временных норм может быть продлен работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При изменении технологии, выполнении работ, связанных с риском возникновения несчастных случаев и аварий, а также выполнении других подобного рода работ единовременного характера нормы труда определяются в каждом конкретном случае на период выполнения соответствующих работ.

Статья 276. Обязанности работодателя по обеспечению необходимых условий работы для выполнения норм труда

Работодатель обязан обеспечить необходимые условия для выполнения норм труда. К таким условиям относятся:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

исправное состояние здания, сооружений, машин, технологической оснастки и иного оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Статья 277. Определение расценок при сдельной системе оплаты труда

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

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 либо часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную дневную или часовую норму времени.

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

Статья 278. Установление нормированных заданий и норм обслуживания

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

При установлении нормированных заданий и норм обслуживания в конкретных производственных условиях используют нормы трудовых затрат на единицу продукции, нормы численности работников, плановые фонды рабочего времени и другие данные.

Установление норм обслуживания и норм введения должностей в бюджетных организациях осуществляется уполномоченным органом государственного управления по согласованию с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, а также соответствующим отраслевым профсоюзом.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Глава 17. Гарантийные и компенсационные выплаты

§1. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты

Статья 279. Понятия гарантийных выплат и гарантийных доплат

Гарантийными выплатами являются денежные выплаты в размере средней заработной платы или тарифной ставки (оклада) за время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, другими актами законодательства был освобожден от исполнения трудовых обязанностей либо был лишен возможности трудиться не по своей воле.

Гарантийными доплатами являются денежные суммы, выплачиваемые работнику с целью сохранения его средней заработной платы в установленных настоящим Кодексом и трудовым законодательством случаях, когда работник в силу определенных причин не мог исполнять свои трудовые обязанности в полном объеме.

Статья 280. Обязанность работодателя производить гарантийные выплаты работнику

Работодатель обязан производить гарантийные выплаты за период:

участия работника в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора;

исполнения обязанностей по представительству и защите интересов работников лицами, являющимися представителями работников и не освобожденными от производственной работы;

участия в работе комиссии по трудовым спорам члена этой комиссии;

отстранения работника от работы, в случае если он был отстранен в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или обязательного медицинского осмотра не по своей вине;

отстранения работника от работы в связи с проведением в отношении него служебного расследования;

нахождения работника в ежегодном трудовом отпуске;

простоя и брака, допущенного по вине работодателя;

невыполнения норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя;

перевода на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья в соответствии со статьей 364 настоящего Кодекса;

выполнения уполномоченным лицом по охране труда возложенных на него функций;

нахождения работника в служебной командировке;

переезда работника с его согласия вместе с работодателем или по предложению работодателя в другую местность на время,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

необходимое для переезда и обустройства работника на новом месте, но не более шести рабочих дней;

прохождения работником с отрывом от работы обязательной для него и работодателя переподготовки или обязательного повышения квалификации;

нахождения работника в учебных отпусках;

нахождения работника в творческих отпусках;

трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям;

прохождения работниками обязательных медицинских осмотров;

перевода беременной женщины на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

перевода одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

вынужденного прогула работника, вызванного незаконным отказом в приеме на работу, незаконным переводом работника на другую работу, незаконным отстранением работника от работы, незаконным прекращением трудового договора, а также неисполнением решения органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе.

Помимо гарантийных выплат, предусмотренных частью первой настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие гарантийные выплаты, установленные настоящим Кодексом, законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

Статья 281. Обязанность работодателя производить гарантийные доплаты работнику

Работодатель обязан производить следующие гарантийные доплаты работнику:

выплачивать работнику не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

сохранять за работником не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени при невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

производить работнику доплату за работу в ночное время;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

оплачивать в повышенном размере работу в выходные, праздничные нерабочие дни и сверхурочную работу;

осуществлять доплату работникам, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, до размера оплаты труда, предусмотренной для работников соответствующих категорий, работающих полное рабочее время;

выплачивать при прекращении трудового договора по некоторым основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, выходное пособие в размере, установленном частью третьей статьи 173 настоящего Кодекса;

выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в размере среднего заработка или его части в порядке, установленном законодательством.

Помимо гарантийных доплат, предусмотренных частью первой настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие гарантийные доплаты, установленные настоящим Кодексом, законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

Статья 282. Гарантийные выплаты при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время выполнения государственных или общественных обязанностей:

при осуществлении избирательного права;

при выполнении депутатских обязанностей, а также обязанностей члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, осуществляющего свои полномочия без отрыва от производственной или служебной деятельности;

при участии в работе медико-социальной экспертной комиссии;

при выполнении воинских обязанностей;

при вызове в орган, осуществляющий доследственную проверку, к дознавателю, следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых;

при участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов;

при участии в деятельности Комиссии по соблюдению конституционных прав и свобод человека при Уполномоченном Олий Мажлиса Республики Узбекистан по правам человека (омбудсмане);

при совершении работником действий в интересах государства и общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

спасение жизни человека, сдачи крови и ее компонентов, а также в других случаях);

в других случаях, предусмотренных законом, указами и постановлениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Статья 283. Гарантийные выплаты работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови и ее компонентов.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного трудового отпуска, в выходной или праздничный нерабочий день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному трудовому отпуску или может быть использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В период освобождения от работы в день медицинского обследования и сдачи крови и ее компонентов, а также в дни отдыха за работником сохраняется средняя заработная плата.

Подтверждение факта донорства, включая прохождение медицинского обследования и непосредственно сдачу крови и ее компонентов, осуществляется на основании справки или иного документа, выданного службой крови.

Статья 284. Источники финансирования гарантийных выплат

Гарантийные выплаты, предусмотренные статьей 280 настоящего Кодекса, производятся за счет средств работодателя.

§ 2. Компенсационные выплаты

Статья 285. Понятие компенсационных выплат

Компенсационными выплатами являются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, в случаях,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 286. Обязанность работодателя производить работнику компенсационные выплаты

Работодатель обязан компенсировать работнику затраты, связанные с исполнением работником трудовых обязанностей:

при служебных командировках;

при разъездном и подвижном характере работы, а также при работе в полевых условиях и вахтовым методом;

при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем;

при профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке по направлению работодателя;

в случае наступления временной нетрудоспособности работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в связи с прохождением работником обязательного медицинского осмотра;

за неиспользованный работником ежегодный трудовой отпуск в соответствии с частями первой и второй статьи 234 настоящего Кодекса;

в связи с заменой срока предупреждения работника о прекращении трудового договора по инициативе работодателя соразмерной денежной компенсацией.

Помимо компенсационных выплат, предусмотренных частью первой настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие компенсационные выплаты, установленные трудовым законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

Статья 287. Компенсационные выплаты при служебных командировках

Служебной командировкой является поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых носит подвижной или разъездной характер, служебными командировками не являются.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Республики Узбекистан для организаций, финансируемых из бюджета.

Статья 288. Компенсационные выплаты при разъездном и подвижном характере работы, а также при работе в полевых условиях и вахтовым методом

За работу, имеющую разъездной характер, устанавливаются надбавка в следующих минимальных размерах:

в случаях, когда поездка от места нахождения организации до места работы (объекта) и обратно за день составляет не менее трех часов и осуществляется во внерабочее время – в размере до восьмидесяти процентов включительно, а менее трех часов – до сорока процентов включительно, от установленной законодательством нормы суточных;

при разъездах, связанных с выполнением работ в пути, – полтора процента, а работникам, обслуживающим пассажирские поезда, почтово-багажные поезда, вагоны-рестораны (кафе-буфеты) в пассажирских поездах и почтовых вагонах, – три процента месячной тарифной ставки (оклада) за каждые сутки нахождения в пути;

работникам, если они находятся в разъездах двенадцать и более дней в месяц, – до двадцати процентов от нормы суточных, установленных законодательством, а если менее двенадцати дней в месяц – до пятнадцати процентов от месячной тарифной ставки (оклада) за сутки работы в условиях разъездного характера.

За работу, имеющую подвижной характер, устанавливается надбавка в следующих минимальных размерах:

в дни нахождения на отдаленных объектах – до тридцати процентов от дневной ставки работника за каждый полностью отработанный рабочий день (смену);

в дни нахождения в пути к месту расположения объекта и обратно – в размере дневной тарифной ставки работника.

За работу в полевых условиях выплачивается полевое довольствие в размере не ниже:

семи процентов от минимального размера оплаты труда в день – при работе в полевых условиях непосредственно на объектах проведения полевых работ, вне полевого базового поселка организации;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

двух процентов от минимального размера оплаты труда в день – при работе, выполняемой в полевых базовых поселках организаций.

За работу вахтовым методом устанавливается надбавка не ниже пятидесяти процентов от минимального размера оплаты труда в месяц.

Коллективным договором или локальным актом, согласованным с профсоюзным комитетом, либо соглашением между работником и работодателем могут устанавливаться более высокие размеры компенсаций, чем предусмотренные частями второй, третьей и четвертой настоящей статьи. При этом выплаты, превышающие установленные настоящей статьей размеры, подлежат налогообложению в соответствии с налоговым законодательством.

Статья 289. Компенсационные выплаты при переезде работника на работу в другую местность

Работникам, переезжающим по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, а также выпускникам образовательных организаций, которым по распределению предоставлено рабочее место вне местности их проживания, компенсируется:

стоимость проезда работника и членов его семьи (муж, жена, проживающие с ними члены семьи, находящиеся на их иждивении) в размере фактических затрат на приобретение проездных билетов;

расходы по провозу имущества железнодорожным или автомобильным транспортом в количестве до пятисот килограммов на самого работника и суммарно до пятисот килограммов на переезжающих вместе с ним членов семьи;

суточных за каждый день нахождения в пути в размере, предусмотренном для служебных командировок;

расходы по найму (аренде) жилья, в случае если у переезжающего работника в данной местности отсутствует собственное жилье и работодатель не предоставил данному работнику и членам его семьи соответствующее жилье;

единовременное пособие (подъемные) в размере месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы, а также одной трети тарифной ставки (оклада) переезжающего работника на каждого переезжающего с ним члена его семьи, при условии, что эти члены семьи переезжают в течение двенадцати месяцев со дня предоставления работнику отдельного жилья.

При неявке работника на работу в другой местности, равно как в случае, если работник не приступил к работе без уважительной причины в сроки, установленные трудовым договором, а также, если трудовой договор с работником был прекращен по его инициативе либо по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

действиями (бездействием) работника, работник (выпускник) обязан вернуть полученные средства.

Если работник не приступил к работе или прекратил трудовой договор до истечения одного года со дня начала работы по уважительной причине (заболевание, препятствующее продолжению работы, необходимость ухода за лицами, находящимися на иждивении, проживающими вне местности, в которой расположено место работы, и другие), то он обязан возвратить работодателю полученные средства, за исключением стоимости проезда.

Коллективным договором или локальным актом, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, для работников, переезжающих на работу в другую местность, могут устанавливаться более высокие размеры выплат, чем предусмотренные частью первой настоящей статьи.

Статья 290. Компенсационные выплаты для работников при профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке по направлению работодателя

Если профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка работника по направлению работодателя требует переезда в другую местность, работнику возмещаются расходы по проезду до места обучения и обратно, а также по найму жилья.

Коллективным договором или локальным актом, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, работникам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, могут устанавливаться компенсационные выплаты за проживание вне места жительства (суточные).

Статья 291. Компенсация расходов в случае наступления временной нетрудоспособности работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

Если временная нетрудоспособность наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания наряду с выплатой работнику пособия по временной нетрудоспособности работодателем возмещаются расходы работника на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в размере не менее фактически понесенных расходов, подтвержденных соответствующими документами (чеками, справками и другими).

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 292. Компенсация расходов, связанных с прохождением работником обязательного медицинского осмотра

Компенсация расходов, связанных с прохождением работником обязательного медицинского осмотра независимо от того носит ли он предварительный (при приеме на работу) или периодический (в процессе работы) характер, осуществляется за счет работодателя.

Статья 293. Компенсация расходов при использовании имущества, принадлежащего работнику, в интересах работодателя

При использовании в процессе работы с согласия работодателя имущества, принадлежащего работнику либо арендованного им у третьих лиц, возмещению со стороны работодателя подлежат амортизация (износ) транспортных средств и расходов на их эксплуатацию, а также амортизация (износ) инструментов, других технических средств или иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются по соглашению между работником и работодателем.

Статья 294. Источники финансирования компенсационных выплат

Источниками финансирования компенсационных выплат, перечисленных в статье 286 настоящего Кодекса, являются средства работодателя, а в бюджетных организациях – средства бюджета.

Глава 18. Трудовая дисциплина

§ 1. Общие положения

Статья 295. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения

Трудовой дисциплиной является обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в соответствии с трудовым законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами и трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

за добросовестный труд, применением мер взыскания к работникам, нарушившим трудовые (должностные) обязанности.

Статья 296. Правила внутреннего трудового распорядка

Правилами внутреннего трудового распорядка является локальный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством порядок приема на работу и прекращения трудового договора с работниками, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы по регулированию трудовых отношений у работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 15 настоящего Кодекса.

Правила внутреннего трудового распорядка применяются к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине в части, не противоречащей этим уставам и положениям.

Статья 297. Уставы и положения о дисциплине

Уставами и положениями о дисциплине являются нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на отдельные категории работников определенных отраслей экономики, а также на работников некоторых государственных органов, нарушение которыми трудовой дисциплины может повлечь особо тяжелые последствия.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются законами, указами, постановлениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан.

В уставах и положениях о дисциплине определяется круг работников, на которых распространяется их действие, предусматриваются права и обязанности работников, а также должностных лиц, наделенных правом применения дисциплинарных взысканий, виды поощрений, дисциплинарных взысканий, порядок их применения.

Статья 298. Недействительность положений локальных актов, регулирующих трудовой распорядок

Положения локальных актов, регулирующих трудовой распорядок, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективными соглашениями или коллективным договором, недействительны.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 299. Поощрение за труд

К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, иными правовыми актами о труде, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Виды поощрения, порядок их применения по отношению к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине, определяются соответствующими уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся. Вопрос о выплате премий, предусмотренных системой оплаты труда, работникам, подвергнутым дисциплинарному взысканию, в течение срока действия дисциплинарного взыскания решается в соответствующих положениях о премировании.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, включая и премии, не входящие в систему оплаты труда и не основанные на результатах труда (в связи с праздниками, в том числе и профессиональными, юбилеями и другими), к работнику не применяются.

Статья 300. Дисциплинарная ответственность работника

Дисциплинарной ответственностью является юридическая ответственность, наступающая за совершение работником дисциплинарного проступка (часть вторая статьи 301 настоящего Кодекса) и выражающаяся в применении к этому работнику мер дисциплинарного взыскания.

Видами дисциплинарной ответственности являются общая и специальная дисциплинарная ответственность.

Общей дисциплинарной ответственностью является ответственность, которая регулируется настоящим Кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка, состоит в применении к работнику одной из мер дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных статьей 312 настоящего Кодекса и распространяется на всех работников, за исключением тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность.

Специальной дисциплинарной ответственностью является ответственность, которая предусмотрена только для отдельных категорий работников законом, а также уставами и положениями о дисциплине и

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

состоящая в применении к работнику тех мер дисциплинарного взыскания, которые предусмотрены соответствующим законом, уставом и положением о дисциплине.

Статья 301. Основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности

Основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Под дисциплинарным проступком понимается виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (нарушение трудовых (должностных) обязанностей).

Не допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей имело место по причинам, не зависящим от работника (необеспечение работодателем условий, необходимых для исполнения работником своих трудовых обязанностей, форс-мажорные обстоятельства и другие).

§ 2. Служебное расследование

Статья 302. Понятие служебного расследования

Служебным расследованием является проверка, осуществляемая с целью установления факта совершения работником дисциплинарного проступка, выявления вины работника в его совершении, причин и условий, способствовавших совершению работником дисциплинарного проступка, определения характера и размера возможного материального ущерба, причиненного работодателю.

Статья 303. Принятие решения о проведении служебного расследования

Основаниями для принятия решения о проведении служебного расследования являются сообщения средств массовой информации, рапорт непосредственного руководителя работника, обращения физических и юридических лиц и иные сведения, дающие основание полагать, что работником совершен дисциплинарный проступок.

Работодатель вправе принимать решение о проведении служебного расследования. Решение о проведении служебного расследования оформляется соответствующим приказом.

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, должен быть ознакомлен с приказом работодателя

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

о проведении служебного расследования и с составом комиссии по проведению служебного расследования под роспись.

Статья 304. Образование комиссии по проведению служебного расследования

Для проведения служебного расследования приказом работодателя образуется комиссия по проведению служебного расследования (далее – комиссия).

Комиссия должна состоять не менее чем из трех членов, один из которых является ее председателем. В состав комиссии включается член профсоюзного комитета при наличии в организации. Председатель комиссии организует и координирует работу комиссии. Его правомерные требования в рамках проводимого служебного расследования обязательны для исполнения членами комиссии. Председатель комиссии несет персональную ответственность за качество организации, подготовки и проведения служебного расследования, объективность его результатов, выводов и предложений.

Не допускается включение в состав комиссии:

должностного лица, принявшего решение о проведении служебного расследования;

работников, находящихся в подчинении тех лиц, чьи действия необходимо расследовать;

лиц, состоящих в родстве с работником, в отношении которого проводится служебное расследование;

лиц, которые прямо или косвенно могут быть заинтересованы в исходе служебного расследования, в том числе и тех, в отношении которых имеются обоснованные подозрения об их причастности к совершению работником дисциплинарного проступка или сокрытию дисциплинарного проступка;

лиц, чьи обращения послужили основанием для проведения служебного расследования;

работников, в отношении которых проводится служебное расследование.

К проведению служебного расследования могут на договорной основе в качестве экспертов привлекаться специалисты для консультаций в области специальных знаний.

Статья 305. Права и обязанности комиссии

Комиссия вправе:

предлагать работникам, в отношении которых проводится служебное расследование, предоставлять объяснения в письменной форме, а также

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

сообщать иную информацию по существу вопросов служебного расследования;

предлагать работникам, которым могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, подлежащих установлению в ходе служебного расследования, предоставлять по ним письменные объяснения;

вносить работодателю предложения об отстранении работника от работы на время проведения служебного расследования, если имеются обоснованные причины предполагать, что присутствие работника на работе может помешать проведению служебного расследования;

знакомиться с документами, имеющими значение для проведения служебного расследования, и, в случае необходимости, приобщать их копии к материалам служебного расследования;

с согласия работодателя проводить осмотр используемых работником, в отношении которого проводится служебное расследование, служебных и производственных помещений, в том числе его рабочего места, участков местности, хранилищ, столов, шкафов, папок и других предметов, где могут находиться носители конфиденциальной информации, а также проверять все носители конфиденциальной информации, находящиеся у работодателя, и учетные документы, отражающие их поступление и движение (книги и журналы учета);

ходатайствовать о проведении инвентаризации, ревизии, аудита;

ходатайствовать о привлечении на договорной основе специалистов по вопросам, требующим научных, технических и иных специальных знаний, и получать от них консультации.

Комиссия может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Комиссия обязана:

соблюдать права и свободы работника, в отношении которого проводится служебное расследование, и иных лиц, привлекаемых для участия в служебном расследовании;

обеспечивать сохранность и конфиденциальность материалов служебного расследования, не разглашать сведения о результатах его проведения;

разъяснять работнику, в отношении которого проводится служебное расследование, его права и обязанности;

информировать работодателя о ходе проведения служебного расследования;

в случае установления факта совершения дисциплинарного проступка документально подтвердить дату и время совершения данного проступка, обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок, как отягчающие, так и смягчающие его вину;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

осуществлять сбор документов и материалов, характеризующих личные, деловые и моральные качества работника, в отношении которого проводится служебное расследование;

изучать материалы проводившихся ранее служебных расследований, а также информацию о ранее совершенных дисциплинарных проступках работником, в отношении которого проводится служебное расследование;

предложить работнику, в отношении которого проводится служебное расследование, предоставить объяснение по существу вопросов, имеющих непосредственное отношение к проводимому расследованию, а в случае отказа от дачи письменных объяснений составить соответствующий акт, подписанный членами комиссии;

в случае выявления в процессе служебного расследования очевидцев совершения дисциплинарного проступка работником, в отношении которого проводится служебное расследование, опросить их;

незамедлительно сообщать работодателю, принявшему решение о проведении служебного расследования, о выявленных нарушениях трудовых обязанностей, требующих пресечения;

выявлять причины и условия, способствовавшие совершению работником дисциплинарного проступка и предлагать меры, направленные на их устранение;

соблюдать установленный приказом работодателя в соответствии со статьей 308 настоящего Кодекса срок проведения служебного расследования;

подготовить акт о результатах служебного расследования и представить его работодателю в срок, установленный частью седьмой статьи 310 настоящего Кодекса;

ознакомить под роспись работника, в отношении которого проводилось служебное расследование, с актом о результате его проведения, а в случае отказа от ознакомления или от росписи об ознакомлении составить соответствующий акт, подписанный членами комиссии.

Комиссия может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 306. Права и обязанности работника, в отношении которого проводится служебное расследование

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, вправе:

знать в связи с чем проводится служебное расследование;

заявлять отводы членам комиссии;

давать письменные объяснения по вопросам служебного расследования;

заявлять ходатайства в ходе проведения служебного расследования;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

представлять документы, вещественные доказательства для приобщения к материалам служебного расследования;

предоставлять свидетелей для их последующего опроса в ходе проведения служебного расследования;

знакомиться с материалами служебного расследования, делать выписки из них, снимать копии;

ознакомиться с актом о результатах служебного расследования;

обжаловать решения и действия (бездействие) комиссии в порядке, установленном для индивидуальных трудовых споров.

Работник вправе потребовать проведения служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений. Заявление о проведении служебного расследования подается работодателю в письменной форме и рассматривается не позднее трех дней со дня его подачи.

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, обязан добросовестно пользоваться предоставленными ему правами, не препятствовать проведению служебного расследования, в том числе не уклоняться от участия в проведении служебного расследования, не препятствовать установлению истины путем уничтожения, фальсификации доказательств, совершения других незаконных действий.

Статья 307. Отвод члену комиссии

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, вправе при наличии одного из оснований, предусмотренных частью третьей статьи 304 настоящего Кодекса, в письменной форме заявить отвод члену комиссии.

Отвод члену комиссии должен быть мотивированным и может быть заявлен на любой стадии служебного расследования до принятия комиссией акта о результатах служебного расследования.

Заявление об отводе члена комиссии подается работодателю, принявшему решение о проведении служебного расследования. Решение по заявлению об отводе должно быть принято должностным лицом (органом), назначившим проведение служебного расследования, не позднее чем в течение одного рабочего дня с момента подачи заявления об отводе. Данное решение должно быть доведено до сведения работника и членов комиссии не позднее следующего рабочего дня после его принятия.

При наличии одного из оснований, предусмотренных частью третьей статьи 304 настоящего Кодекса, член комиссии обязан немедленно заявить самоотвод.

В случае удовлетворения заявления работника об отводе члена комиссии или при самоотводе члена этой комиссии работодатель назначает нового члена комиссии.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 308. Срок проведения служебного расследования

Срок проведения служебного расследования не должен превышать пятнадцати рабочих дней.

В исключительных случаях, когда по объективным причинам служебное расследование не может быть завершено в срок, установленный частью первой настоящей статьи, на основании обоснованных доводов комиссии работодатель вправе продлить срок его проведения еще до пятнадцати рабочих дней.

Статья 309. Отстранение работника от работы на время проведения служебного расследования

В случае если имеются обоснованные причины предполагать, что присутствие работника на работе может помешать проведению служебного расследования, работодатель вправе отстранить работника от работы.

Отстранение работника от работы оформляется приказом работодателя, который под роспись доводится до сведения работника, в отношении которого проводится служебное расследование. При отказе работника от ознакомления с приказом о его отстранении от работы или его отказе расписаться на таком приказе члены комиссии составляют соответствующий акт. По требованию работника работодатель обязан выдать ему не позднее трех дней со дня обращения заверенную копию приказа об отстранении от работы. Срок отстранения работника от работы не может превышать установленного статьей 308 настоящего Кодекса срока проведения служебного расследования.

За работником, отстраненным от работы в связи с проводимым в отношении его служебным расследованием, сохраняется средняя заработная плата на весь период отстранения.

Статья 310. Акт о результатах служебного расследования

Акт о результатах служебного расследования должен быть подписан членами комиссии, проголосовавшими за принятие соответствующего решения. Член комиссии, не согласный с решением о результатах служебного расследования, вправе в письменной форме изложить свое особое мнение, которое прилагается к акту о результатах служебного расследования.

Акт о результатах служебного расследования должен содержать сведения:

о работнике, в отношении которого проводилось служебное расследование (фамилия, имя, отчество работника, выполняемая им работа (занимаемая должность), стаж работы у данного работодателя, сведения

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

о наличии либо отсутствии дисциплинарных взысканий за совершенные ранее дисциплинарные проступки);

о составе комиссии, проводившей служебное расследование;

об основаниях проведения служебного расследования;

о наличии либо отсутствии факта совершения работником дисциплинарного проступка;

о документах, подтверждающих факт совершения дисциплинарного проступка;

о доводах, содержащихся в объяснениях работника, в отношении которого проводилось служебное расследование;

об обстоятельствах и последствиях совершения работником дисциплинарного проступка;

о материалах, подтверждающих либо исключающих вину работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей;

о характере и размере ущерба, причиненного работником работодателю в результате совершения дисциплинарного проступка (в случае если такой ущерб имеется).

В заключительной части акта о результатах служебного расследования должны быть сформулированы выводы, к которым пришла комиссия в результате проведенного служебного расследования. В случае подтверждения факта совершения работником дисциплинарного проступка акт о результатах служебного расследования должен содержать адресованные работодателю предложения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, а в случае установления факта причинения работником работодателю прямого действительного ущерба и к материальной ответственности, а также рекомендации профилактического характера, направленные на укрепление трудовой дисциплины, устранение причин и условий, способствующих совершению работниками дисциплинарных проступков.

Если в результате проведения служебного расследования будет установлено отсутствие факта совершения работником дисциплинарного проступка либо отсутствие вины работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей, то в заключительной части акта о результатах служебного расследования должны быть указаны причины, послужившие поводом для необоснованных подозрений в отношении работника либо действительные причины, препятствующие выполнению работником своих трудовых обязанностей.

В случае если комиссией будет установлено, что основанием для проведения служебного расследования явилась недостоверная информация, порочащая честь, достоинство или деловую репутацию работника, заключительная часть акта о результатах служебного

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

расследования должна содержать рекомендации об опровержении этой информации.

В случае если по результатам служебного расследования будут выявлены признаки административного правонарушения либо преступления в акте о результатах служебного расследования указываются предложения о направлении материалов расследования в соответствующие государственные органы.

Не позднее трех рабочих дней после принятия на заседании комиссии решения о проведенном служебном расследовании акт о результатах служебного расследования вместе с другими материалами, собранными комиссией, должен быть передан работодателю.

Статья 311. Конкретизация положений о проведении служебного расследования

Предусмотренные настоящим Кодексом положения о проведении служебного расследования могут быть конкретизированы с учетом отраслевых особенностей, специфики производства, характера выполняемых работниками трудовых функций в правилах внутреннего трудового распорядка, локальных актах о порядке проведения служебного расследования, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Локальные акты, предусмотренные частью первой настоящей статьи, не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим Кодексом.

Особенности проведения служебного расследования в отношении работников, которые несут специальную дисциплинарную ответственность, устанавливаются законом, а также уставами и положениями о дисциплине.

§ 3. Дисциплинарные взыскания

Статья 312. Меры дисциплинарного взыскания

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) выговор;

2) штраф в размере не более тридцати процентов средней месячной заработной платы. Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов средней месячной заработной платы. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статей 269 и 270 настоящего Кодекса;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3) прекращение трудового договора (пункты 4 и 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса).

Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами, уставами или положениями о дисциплине.

Статья 313. Порядок применения мер дисциплинарных взысканий

Меры дисциплинарного взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (части вторая и третья статьи 127 настоящего Кодекса).

До применения мер дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать письменное объяснение работника, в том числе, если дисциплинарный проступок был обнаружен по результатам служебного расследования. Отказ работника от представления письменного объяснения не является препятствием для применения меры дисциплинарного взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применена только одна мера дисциплинарного взыскания. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

Применение к работнику меры дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.

Приказ работодателя о применении к работнику меры дисциплинарного взыскания с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его принятия, не считая времени отсутствия работника на работе.

Работник, не ознакомленный с приказом о применении к нему меры дисциплинарного взыскания, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом о применении к нему меры дисциплинарного взыскания оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. В этом случае работник считается ознакомленным с приказом.

Статья 314. Сроки применения дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности работника или пребывания его в отпуске. Днем обнаружения

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

дисциплинарного проступка, выявленного по результатам служебного расследования, считается день подписания комиссией акта о результатах служебного расследования.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности либо аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статья 315. Срок действия, погашение и снятие дисциплинарного взыскания

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания работодателем приказа.

Работодатель имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя работника, профсоюзного комитета, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.

Предусмотренные настоящей статьей правила погашения и снятия дисциплинарного взыскания не применяются в случае прекращения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 4 и 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Глава 19. Материальная ответственность сторон трудового договора

§ 1. Общие положения

Статья 316. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора

Материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими законами.

Прекращение трудового договора после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 317. Конкретизация материальной ответственности сторон трудового договора

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 318. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного деяния (действий или бездействия), и наличия причинно-следственной связи между виновным противоправным деянием и причиненным вредом, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

§ 2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику

Статья 319. Вред, подлежащий возмещению работнику

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику в случае:

незаконного лишения работника возможности трудиться;

причинения вреда жизни или здоровью работника;

задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

причинения вреда имуществу работника.

Если неправомерными действиями (бездействием) работодателя работнику были причинены физические или нравственные страдания, то подлежит компенсации причиненный работнику моральный вред.

Статья 320. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработная плата не получена в результате:

незаконного отказа в приеме на работу;

незаконного перевода работника на другую работу;

незаконного отстранения работника от работы;

незаконного прекращения с работником трудового договора;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки либо выписки из электронной трудовой книжки;

несвоевременного исполнения им решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе;

распространения любым способом сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника, препятствовавших его поступлению на другую работу;

других случаев, предусмотренных законами и коллективными соглашениями и (или) коллективным договором.

Статья 321. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный жизни или здоровью работника

Работодатель обязан возместить вред, причиненный жизни или здоровью работника трудовым увечьем и (или) профессиональным заболеванием.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью работника трудовым увечьем, полученным работником при исполнении трудовых обязанностей как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем и (или) профессиональным заболеванием, если работодатель не докажет, что вред причинен не по его вине.

В случае, когда вред жизни или здоровью работника причинен при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, работодатель обязан возместить его, если работодатель не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Статья 322. Выплаты, производимые работодателем, в связи с причинением вреда здоровью работника

Возмещение работодателем вреда, причиненного здоровью работника, включает в себя:

выплату работнику единовременного пособия;

ежемесячные выплаты, производимые в возмещение утраченной работником заработной платы;

компенсацию работнику дополнительных расходов.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 323. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом. При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годовой заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего работника.

Статья 324. Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченной заработной платы, в связи с причинением вреда здоровью работника

Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченной заработной платы, в связи с причинением вреда здоровью работника определяется в процентном отношении к средней месячной заработной плате потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.

Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется медико-социальной экспертной комиссией.

При назначении выплаты возмещения получаемые потерпевшим заработная плата, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим – лицам с инвалидностью по трудовому увечью не может быть ниже пятидесяти процентов установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Статья 325. Компенсация дополнительных расходов при причинении вреда здоровью работника

Работодатель, ответственный за причинение вреда здоровью работника, обязан сверх выплат, предусмотренных статьей 323 и частью первой статьи 324 настоящего Кодекса, компенсировать потерпевшему дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. Возмещению подлежат расходы на лечение, протезирование, дополнительное питание, приобретение лекарств, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего, а в необходимых случаях также сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, посторонний уход, приобретение специальных транспортных средств и другие виды помощи, если он признан медико-социальной экспертной комиссией нуждающимся в этих видах помощи и не имеет прав на их бесплатное получение от соответствующих организаций, а также

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную юридическую помощь в случае возникновения спора между потерпевшим и работодателем по возмещению вреда и в случае решения спора в пользу потерпевшего.

Расходы на приобретение лекарств оплачиваются потерпевшему работодателем по предъявлении рецепта установленной формы, выписанного лечащим врачом, и оплаченного чека с указанием приобретенных лекарств.

Лицам с инвалидностью I группы заключение медико-социальной экспертной комиссии о необходимости бытового ухода не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе за ними).

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, указанных в настоящей статье, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

Статья 326. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения также может быть уменьшен судом. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

Смешанная ответственность не применяется к возмещению дополнительных расходов при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью работника, являвшимся кормильцем.

Статья 327. Круг лиц, имеющих право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью работника, являвшимся кормильцем

В случае смерти работника, являвшимся кормильцем (далее – кормилец), в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить вред:

нетрудоспособным лицам, а также лицам в возрасте до восемнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания;

ребенку умершего, родившемуся после его смерти;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими возраста четырнадцати лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских учреждений нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Иждивенчество детей предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

лица старше восемнадцати лет, если им была установлена инвалидность до достижения этого возраста;

мужчины, достигшие возраста шестидесяти лет, и женщины – пятидесяти пяти лет;

лица, которым была установлена инвалидность.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте восемнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных образовательных организациях, но не более чем до двадцати трех лет.

Статья 328. Срок возмещения работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца

Вред, причиненный в связи со смертью кормильца, возмещается:

несовершеннолетним – до достижения восемнадцати лет;

учащимся старше восемнадцати лет – до окончания учебы по очной форме обучения, но не более чем до двадцати трех лет;

женщинам старше пятидесяти пяти лет и мужчинам старше шестидесяти лет – пожизненно;

лицам с инвалидностью – на срок инвалидности;

одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими четырнадцати лет.

Статья 329. Выплаты, производимые в случае возмещения работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца

Возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца, включает в себя выплату лицам, имеющим право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца:

единовременного пособия;

ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченной заработной платы кормильца;

компенсацию дополнительных расходов.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 330. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи со смертью кормильца, не может быть меньше шестикратной средней годовой заработной платы умершего.

Статья 331. Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченной заработной платы кормильца

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере средней месячной заработной платы умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на возмещение, часть заработной платы кормильца, которая приходится на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке, если:

средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом;

средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом их материального положения и возможности умершего при жизни оказать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда лицам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработной платы кормильца, затем исходя из оставшейся суммы заработной платы определяется размер возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработная плата, стипендия и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

на каждого иждивенца не может быть ниже пятидесяти процентов установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Сумма возмещения вреда на каждого иждивенца с увеличением установленного законодательством минимального размера оплаты труда пропорционально увеличивается.

Статья 332. Компенсация дополнительных расходов в связи со смертью кормильца

В случае смерти работника в связи с трудовым увечьем работодатель дополнительно обязан возместить необходимые расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы.

Необходимые расходы на погребение в счет возмещения вреда не засчитываются.

Помимо расходов, предусмотренных частью первой настоящей статьи, компенсация дополнительных расходов включает в себя расходы, связанные с транспортировкой тела умершего работника, обжалованием решения работодателя об отказе от возмещения вреда, причиненного в связи со смертью кормильца или связанные с оспариванием размера причитающихся выплат (консультации специалистов, расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную юридическую помощь и другие) в случае решения спора в пользу лица, которое понесло указанные расходы.

Статья 333. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер причитающейся работнику денежной компенсации устанавливается в размере десяти процентов от ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации, установленной частью второй настоящей статьи, может быть повышен коллективным договором, локальным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 334. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме, если не докажет отсутствие своей вины. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб имуществу работника может быть возмещен в натуре.

Статья 335. Компенсация морального вреда, причиненного работнику

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, компенсируется работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению материального ущерба.

Статья 336. Порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда жизни и здоровью, причиненного работнику

Заявление о возмещении вреда жизни и здоровью подается работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника – заинтересованными лицами, имеющими право на возмещение вреда. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Копия приказа работодателя о возмещении работнику вреда жизни и здоровью или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам, имеющим право на возмещение вреда, в трехдневный срок со дня его принятия.

При несогласии работника или заинтересованных лиц, имеющих право на возмещение вреда, с решением работодателя или неполучении ответа в срок, установленный частями первой и второй настоящей статьи, они могут обратиться в суд за разрешением данного спора.

§ 3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Статья 337. Обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести излишние затраты и выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненным работником третьим лицам.

Статья 338. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, оправданного хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Под оправданным хозяйственным риском понимаются действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом хозяйственного риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Статья 339. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен материальный ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, а также учредительными документами организации.

Статья 340. Пределы материальной ответственности работника

Работник за причиненный материальный ущерб, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 341. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Статья 342. Случаи полной материальной ответственности работника

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности;

2) необеспечения сохранности ценностей, полученных работником по разовому документу (доверенности на получение товарно-материальных ценностей, акту приему-передаче и иных);

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных судом;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом или судом;

7) разглашения сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную или иную);

8) причинения ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей.

Полная материальная ответственность может возлагаться на работника и в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

Руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер организации и руководитель обособленного подразделения организации несут полную материальную ответственность в соответствии со статьей 488 настоящего Кодекса.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 343. Договоры о полной материальной ответственности

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, является недействительным.

С лицом, достигшим возраста восемнадцати лет, принимаемым на работу или выполнявшим работу, связанную с обслуживанием денежных и товарных ценностей, при приеме на работу или впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Если работа (должность), на которую претендует работник, требует заключения договора о полной материальной ответственности, а работник не согласен заключить такой договор, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу.

С работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, работодатель вправе заключать договор о полной индивидуальной материальной ответственности, а при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор об индивидуальной материальной ответственности, – договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за обеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, коллективу (бригаде), на который возлагается полная материальная ответственность за обеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности отдельный член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работнику, коллективу (бригаде), и устанавливает их дополнительные права, обязанности и ответственность.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. В таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Рекомендации по заключению с работником договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, примерная форма этих договоров, а также примерный перечень должностей и работ, замещаемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, утверждаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

При добровольном возмещении ущерба в соответствии со статьей 346 настоящего Кодекса степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании вреда в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

В организациях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

За ущерб, причиненный работодателю в случаях, когда с работником не был заключен письменный договор о полной материальной ответственности, а также, когда он был заключен с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, с лицом в возрасте до восемнадцати лет либо не подпадающим под перечень категорий работников, указанных в части девятой настоящей статьи, на работника может быть возложена ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность в этих случаях может быть возложена на работника только при наличии оснований, предусмотренных пунктами 2–8 части первой статьи 342 настоящего Кодекса, а на работников в возрасте до восемнадцати лет – только в случаях, указанных в части третьей статьи 341 настоящего Кодекса.

Статья 344. Обязанность работодателя устанавливать размер ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести служебное расследование

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

для установления размера причиненного ущерба и выявления причин его возникновения в порядке, предусмотренном статьями 302–311 настоящего Кодекса.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Статья 345. Определение размера причиненного ущерба

Размер причиненного работодателю ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Размер ущерба, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным фондам (средствам), размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его обнаружения. В остальных случаях размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его причинения.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 346. Добровольное возмещение работником ущерба

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал нотариально заверенное обязательство о добровольном возмещении ущерба, прекратил трудовые отношения и уклоняется от возмещения, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариуса.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 347. Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю

Взыскание с виновного работника суммы причиненного работодателю ущерба, не превышающей среднюю месячную заработную плату, производится по приказу работодателя, принятому не позднее одного месяца со дня обнаружения ущерба.

Если сумма причиненного ущерба, подлежащего взысканию с работника, превышает его среднюю месячную заработную плату или истек месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание производится в судебном порядке.

Статья 348. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

В случае прекращения работником трудового договора без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Статья 349. Возмещение ущерба, причиненного организации ее руководителем

Ущерб, причиненный организации ее руководителем, работающим по трудовому договору, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом на основании решения собственника организации или уполномоченного им органа.

В случае отказа руководителя возместить ущерб в добровольном порядке, причиненный ущерб взыскивается в судебном порядке.

Статья 350. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Глава 20. Охрана труда

§ 1. Общие положения

Статья 351. Понятие охраны труда

Охраной труда является система правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий и средств по обеспечению безопасности, сохранения жизни и здоровья, работоспособности человека в процессе труда.

Статья 352. Требования охраны труда

Работодатели обязаны обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Требования охраны труда устанавливаются настоящим Кодексом, другими актами законодательства, а также нормативными документами в области технического регулирования по вопросам охраны труда (далее – правила охраны труда).

Требования охраны труда устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при проектировании, строительстве (реконструкции), эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда, а также осуществлении иных видов деятельности.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификат соответствия.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных актов, содержащих требования охраны труда и правила охраны труда устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан с учетом предложений Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 353. Средства и материалы, выделяемые работодателем на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда работодателем выделяются необходимые средства и материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается. Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для проведения мероприятий по охране труда работодатель вправе создавать фонд охраны труда.

Работники не несут расходов в связи с проведением мероприятий по охране труда.

Трудовые коллективы, профсоюзные комитеты контролируют использование средств и материалов, выделенных для проведения мероприятий по охране труда.

Статья 354. Особенности правового регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников устанавливаются Разделом VI настоящего Кодекса и иными правовыми актами о труде.

На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.

Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, утверждаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по предложению Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

§ 2. Права и обязанности сторон трудового договора в области охраны труда

Статья 355. Права и обязанности работника в области охраны труда

Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям нормативно-правовых актов и правил охраны труда;

получение информации от работодателя об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

полагающихся ему в связи с этим льготах и компенсациях, а также о средствах индивидуальной и коллективной защиты;

обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя в соответствии с установленными нормами и требованиями охраны труда;

обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;

запрос на проведение проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органом, осуществляющим государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

льготы и компенсации, установленные законодательством;

возмещение работодателем вреда, причиненного жизни и здоровью в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения указанного медицинского осмотра;

обучение и переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

Работник может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Работник обязан:

соблюдать требования нормативно-правовых актов и правил охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной защиты;

проходить инструктаж по охране труда, обучение и повышение квалификации по вопросам охраны труда;

проходить обязательные медицинские осмотры;

немедленно извещать работодателя о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, а также о любом несчастном случае на производстве, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Работник может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 356. Гарантии обеспечения условий, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления деятельности работодателя в связи с нарушением требований охраны труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с частью второй статьи 266 настоящего Кодекса.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью второй статьи 266 настоящего Кодекса.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии законодательством.

В целях предупреждения и устранения нарушений требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного контроля и надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и его должностных лиц за нарушение указанных требований.

Статья 357. Гарантии права на охрану труда при приеме на работу и переводе работника на другую работу

Прием на работу и перевод работника на другую работу, противопоказанную им по состоянию здоровья, запрещается.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

При приеме на работу и переводе работника на другую работу с заведомо высоким уровнем возможной угрозы жизни и здоровью работодатель обязан предупредить его об этом.

Статья 358. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни и здоровью

Работник, немедленно известив работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни и здоровью, вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни и здоровью. На этот период за работником сохраняется его средняя заработная плата.

В случае если будет установлено, что обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью работника, не возникало, работодатель вправе инициировать служебное расследование в отношении работника в порядке, установленном статьями 302–311 настоящего Кодекса.

Статья 359. Права и обязанности работодателя в области охраны труда

Работодатель имеет право:

требовать от работников соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда и безопасному ведению работ;

проводить освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

получать сведения о тяжести полученных работниками производственных травм, наличии у них заболевания, которое могло привести к получению травмы, а также об их нахождении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

обжаловать решения органов, осуществляющих государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, действия (бездействие) их должностных лиц в вышестоящий в порядке подчиненности орган либо должностному лицу или непосредственно в суд;

применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований охраны труда;

привлекать к дисциплинарной ответственности работников, виновных в нарушении требований охраны труда.

Работодатель может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Работодатель обязан:

обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда;

создать и обеспечить функционирование системы управления охраны труда;

обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

а также при применении в производстве сырья и материалов, выполнении работ и оказании услуг;

осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, особенно за вредными производственными факторами и опасными производственными факторами;

своевременно информировать работников об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и производстве, а также полагающихся им в связи с этим льготах и компенсациях, средствах индивидуальной и коллективной защиты;

создать службу охраны труда и службу по безопасности дорожного движения в порядке, установленном законодательством;

обеспечить работников по установленным нормам молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены, а также средствами коллективной защиты;

обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с актами законодательства, а также правилами охраны труда;

обеспечить прохождение работников инструктажа по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации и проверку их знаний по вопросам охраны труда;

не допускать к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;

проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда на рабочих местах с вредными, опасными и иными условиями труда, на которых работникам устанавливаются льготы и компенсации, предоставляется право выхода на пенсию на льготных условиях, на которых заняты лица с инвалидностью, в порядке, установленном законодательством;

организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

предоставлять органам, осуществляющим государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, а также профессиональным союзам и другим представительным органам работников информацию и материалы, необходимые для осуществления ими контроля, надзора и мониторинга за состоянием охраны труда, расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

своевременно исполнять предписания органов, осуществляющих государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

труда, и рассматривать представления профессиональных союзов и других представительных органов работников;

обеспечить обязательное государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование гражданской ответственности работодателя;

проводить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также вести их учет.

Работодатель может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 360. Обязательные медицинские осмотры

Работодатель обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров:

лиц в возрасте до восемнадцати лет;

лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста;

лиц с инвалидностью;

занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспортных средств;

занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;

педагогических и других работников общих средних образовательных организаций, дошкольных образовательных организаций и иных организаций, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические обязательные медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Обязательные медицинские осмотры проводятся лечебно-профилактическими учреждениями, оказывающими медицинские услуги организациям, а в случае их отсутствия – территориальным лечебно-профилактическим учреждением по месту расположения организации.

Обязанность проводить обязательные медицинские осмотры возлагается на работодателя и в случае перевода на другую работу лиц, которые в соответствии с законодательством подлежат обязательным медицинским осмотрам.

Работники не несут расходов в связи с прохождением обязательных медицинских осмотров.

Работники не вправе уклоняться от прохождения обязательных медицинских осмотров.

Работодатель обязан отстранить от работы лиц, не прошедших обязательный медицинский осмотр либо уклоняющихся от исполнения

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

рекомендаций, выданных врачебными комиссиями по результатам обязательного медицинского осмотра.

Работник имеет право потребовать проведения внеочередного обязательного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

На время проведения обязательных медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 361. Требования к рабочим местам

Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.

По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарным нормам и правилам.

Аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат:

рабочие места, на которых работникам по условиям труда предусмотрены льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством;

рабочие места, на которых заняты лица с инвалидностью;

рабочие места, указанные в списках производств, учреждений, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию на льготных условиях;

рабочие места на опасных производственных объектах.

Законодательством, а также коллективными соглашениями и коллективным договором может предусматриваться аттестация и других рабочих мест по условиям труда.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 362. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда

Для всех вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию помощи пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится предварительная подготовка безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по охране труда в течение одного месяца со сдачей экзаменов и последующей обязательной периодической аттестацией по вопросам охраны труда.

Работники организаций, включая руководителей, должны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда в порядке и сроки, установленные для их профессий и видов работ органами, осуществляющими государственное управление охраной труда.

Работодатель обязан отстранить от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.

Статья 363. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (работающие в горячих цехах), специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и гигиены по установленным нормам. Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения ими устанавливаются коллективными соглашениями, коллективным договором, а если они не заключены, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с нормативами, установленными законодательством.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 364. Перевод работника на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья

Работника, нуждающегося по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, работодатель обязан перевести с его согласия на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе работника по состоянию здоровья на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется прежняя средняя заработная плата в течение двух недель со дня перевода.

Работнику, временно переведенному на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или иным профессиональным заболеванием, выдается на время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по временной нетрудоспособности в таком размере, чтобы вместе с заработной платой по новой работе оно не превышало фактической заработной платы по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, указанный в листке нетрудоспособности, то за пропущенные вследствие этого дни данное пособие выплачивается на общих основаниях.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежней средней заработной платы или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу.

Статья 365. Оказание первой медицинской помощи работникам и их перевозка в лечебно-профилактические учреждения

Работодатель обязан принять меры, направленные на оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы.

Перевозка в лечебно-профилактические учреждения работников, заболевших на месте работы, в необходимых случаях производится за счет работодателя.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 366. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания подлежат обязательному расследованию и учету.

Работодатель обязан своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

РАЗДЕЛ V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Глава 21. Общие положения

Статья 367. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

Под профессиональной подготовкой работников понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в добровольном порядке по направлению работодателя в образовательных организациях.

Под переподготовкой работников понимается обучение работников с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к технологии или процессу труда или для овладения новой профессией.

Под повышением квалификации понимается совершенствование уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника, характеризующее подготовленность к выполнению работы по имеющейся у работника профессии и специальности.

Переподготовка и повышение квалификации работников могут осуществляться в добровольном или обязательном для работника и работодателя порядке, в случае если требование об обязательном прохождении переподготовки и повышения квалификации работников установлено трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Переподготовка и повышение квалификации работников могут осуществляться у данного работодателя или в соответствующей образовательной организации либо у другого работодателя.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Переподготовка и повышение квалификации работников могут также осуществляться в форме наставничества.

Статья 368. Наставничество

Под наставничеством понимается разновидность переподготовки или повышения квалификации работников, при котором наиболее опытные работники организации (наставники) обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытным работникам.

Наставничество осуществляется между работниками организации и оформляется приказом работодателя.

Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является дополнительное соглашение к трудовому договору или трудовой договор с наставником, в случае если в него изначально были включены соответствующие условия о наставничестве. Под соответствующими условиями о наставничестве понимается рабочее время, затрачиваемое наставником на обучение менее опытного работника, размер оплаты труда за выполнение функции наставника и иные условия, не противоречащие настоящему Кодексу, коллективным соглашениям, локальным и иным актам, содержащим нормы трудового права.

В период осуществления наставничества наставник является непосредственным руководителем менее опытного работника и вправе требовать от него соответствующего выполнения трудовой функции и соблюдения трудовой дисциплины.

В случае назначения наставника в трудовом договоре менее опытного работника делается соответствующая оговорка о данном условии.

Порядок осуществления наставничества определяется трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Статья 369. Понятия квалификации работника и профессионального стандарта

Квалификацией работника является уровень профессиональных знаний, умений, навыков, компетентности и опыта работы работника, характеризующий его подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональным стандартом является стандарт, определяющий требования к уровню квалификации, компетентности, качеству и условиям труда, содержащий описание основных трудовых функций и условия их выполнения. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов устанавливается законодательством.

Если законодательством установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, содержащиеся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью третьей настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Статья 370. Права и обязанности работодателя по переподготовке и повышению квалификации работников

Необходимость переподготовки и повышения квалификации работников определяет работодатель, за исключением случаев, когда необходимость переподготовки и повышения квалификации работников установлена трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Порядок направления на переподготовку и повышение квалификации работников определяется трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

В случае направления работника на обязательную для работодателя и работника переподготовку или повышение квалификации работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату на время переподготовки или повышения квалификации.

В случае если переподготовка или повышение квалификации осуществляется в добровольном порядке, работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) на время переподготовки или повышения квалификации. Вопрос сохранения средней заработной платы за работником решается в коллективном договоре, ином локальном акте, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо по соглашению сторон трудового договора.

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 371. Права и обязанности работников при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Работники обязаны при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации соблюдать правила, установленные в образовательной организации, представлять результаты прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодателю. Работники при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации могут нести и иные обязанности, установленные настоящим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Статья 372. Оплачиваемая производственная практика и оплачиваемая стажировка

Под оплачиваемой производственной практикой понимается практическая часть учебного процесса профессиональной подготовки, осуществляемая с целью приобретения практикантом профессиональных навыков и опыта работы и предусматривающая в соответствии с учебной программой зачисление практиканта на вакантное место, имеющееся у работодателя.

Оплачиваемой стажировкой является этап профессиональной подготовки работника непосредственно на рабочем месте с целью формирования и закрепления на практике, полученных в результате теоретической подготовки профессиональных знаний, умений и навыков, в случаях, когда стажировка является необходимым условием для работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности.

С лицом, проходящим оплачиваемую производственную практику или оплачиваемую стажировку, заключается срочный трудовой договор на срок прохождения практики либо стажировки. При этом в трудовом договоре, наряду с обязательными условиями трудового договора, должно быть определено лицо, осуществляющее руководство практикой или стажировкой.

Глава 22. Договор производственного обучения

Статья 373. Понятие договора производственного обучения

Договором производственного обучения является соглашение об обучении профессиональным знаниям, умениям, навыкам или о переподготовке, заключенное между работодателем и учеником (лицом, работающим у работодателя, или лицом, ищущим работу) для прохождения обучения без отрыва или с отрывом от работы по трудовому договору.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 374. Содержание договора производственного обучения

Договор производственного обучения должен содержать:

наименование сторон;

указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником;

обязанность работодателя обеспечить ученику условия, необходимые для прохождения производственного обучения;

обязанность ученика пройти производственное обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в договоре производственного обучения;

срок производственного обучения;

размер оплаты труда в период обучения;

реквизиты сторон.

Договор производственного обучения может содержать и иные условия, определенные соглашением сторон.

Срок отработки по трудовому договору с работодателем, установленный в договоре производственного обучения, должен быть соразмерным сроку производственного обучения и издержкам работодателя на его проведение и в любом случае не может превышать максимального срока, установленного для срочного трудового договора в соответствии с абзацем третьим части первой статьи 110 настоящего Кодекса.

Статья 375. Срок и форма договора производственного обучения

Договор производственного обучения заключается на срок, необходимый для получения квалификации, требуемой для выполнения определенной работы.

Договор производственного обучения заключается в письменной форме в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, каждый из которых подписывается сторонами.

Каждый из экземпляров договора производственного обучения скрепляется подписями ученика и должностного лица, обладающего правом приема на работу. При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах договора производственного обучения заверяется печатью.

Один экземпляр договора производственного обучения передается ученику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя. Получение учеником экземпляра договора производственного обучения подтверждается дополнительной подписью ученика на экземпляре договора производственного обучения, хранящемся у работодателя.

Статья 376. Действие договора производственного обучения

Договор производственного обучения действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. В период действия

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

договора производственного обучения на учеников распространяется трудовое законодательство, а также правила охраны труда.

Действие договора производственного обучения продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов либо по соглашению сторон.

В течение срока действия договора производственного обучения его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 377. Формы производственного обучения

Производственное обучение организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Статья 378. Время производственного обучения

Время производственного обучения ученика в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников.

Ученики, проходящие производственное обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия договора производственного обучения ученик не должен привлекаться к сверхурочным работам, а также направляться в служебные командировки, не связанные с производственным обучением.

Статья 379. Оплата ученикам в период производственного обучения

Ученикам в период производственного обучения выплачивается стипендия, размер которой определяется договором производственного обучения и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Статья 380. Недействительность условий договора производственного обучения

Условия договора производственного обучения, ухудшающие положения ученика по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Кодексом, законодательством и иными правовыми актами о труде, являются недействительными.

Статья 381. Права и обязанности учеников по окончании производственного обучения

Лицам, ищущим работу, успешно завершившим производственное обучение, при заключении трудового договора с работодателем, у которого они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В случае если ученик по окончании производственного обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору производственного обучения и (или) по трудовому договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время производственного обучения стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с прохождением производственного обучения, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени в соответствии со статьей 348 настоящего Кодекса.

Статья 382. Основания прекращения договора производственного обучения

Договор производственного обучения прекращается по окончании срока производственного обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Глава 23. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Статья 383. Создание условий для совмещения работы с обучением

Работникам, проходящим обучение в образовательных организациях, переподготовку или повышение квалификации, а также производственное обучение без отрыва от осуществления работы по трудовому договору, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, предоставляются учебный отпуск с сохранением средней заработной платы по месту работы, сокращенная рабочая неделя и другие гарантии, установленные трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

При предоставлении обучающимся без отрыва от работы по трудовому договору в образовательных организациях ежегодных трудовых отпусков работодатель обязан, по желанию обучающихся, приурочивать эти отпуска ко времени государственной аттестации и защиты выпускной квалификационной работы для студентов бакалавриата, защиты магистерской диссертации для студентов магистратуры либо ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

Вновь принятым работникам, обучающимся без отрыва от работы по трудовому договору в общих средних, средних специальных,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

профессиональных, высших образовательных организациях, институтах (курсах) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется до истечения шести месяцев работы, если они намерены приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени государственной аттестации и защиты выпускной квалификационной работы для студентов бакалавриата, защиты магистерской диссертации для студентов магистратуры либо ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

Статья 384. Гарантии работникам, поступающим на обучение в высшие образовательные организации

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие образовательные организации продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения образовательных организаций и обратно.

Статья 385. Гарантии и компенсации работникам, получающим образование по вечерней или заочной форме обучения

Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, предоставляются учебные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии:

для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях – не менее двадцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях – не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных образовательных организациях – не менее тридцати календарных дней ежегодно;

для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях – не менее тридцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях – не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях – не менее сорока календарных дней ежегодно.

Трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде могут быть предусмотрены учебные отпуска большей продолжительности по сравнению с предусмотренными частью первой настоящей статьи.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Очередные трудовые отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются независимо от использования ими учебных отпусков.

Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших образовательных организациях по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере не менее пятидесяти процентов стоимости проезда. В таком же размере производится оплата проезда для прохождения государственной аттестации.

Статья 386. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с локальными актами, трудовым договором или отдельным соглашением, заключенным между работодателем и работником.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Учебный отпуск, предусмотренный частью второй статьи 383 настоящего Кодекса, включается в стаж работы.

Статья 387. Творческие отпуска

Лицам, сочетающим трудовую или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней заработной платы и должности по месту основной работы продолжительностью:

до трех месяцев для завершения диссертации на соискание ученой степени доктора философии (Doctor of Philosophy (PhD) и авторам рукописей учебников и учебно-методических пособий;

до шести месяцев для завершения докторской диссертации на соискание ученой степени доктора наук (Doctor of Science (DSc).

При написании учебников и учебно-методических пособий авторскими коллективами творческий отпуск предоставляется одному из членов авторского коллектива по письменному заявлению, подписанному всеми членами авторского коллектива. Авторы также вправе распределять отпуск между собой.

Очередные ежегодные трудовые отпуска соискателям ученых степеней, а также авторам учебников или учебно-методических пособий предоставляются независимо от использования ими творческих отпусков.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Порядок предоставления творческих отпусков определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

РАЗДЕЛ VI. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 24. Общие положения

Статья 388. Понятие особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

Под особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников понимается установление для отдельных категорий работников положений, частично ограничивающих применение общих правил трудового законодательства либо предусматривающих дополнительные правила.

Статья 389. Классификация особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников классифицируются по следующим критериям:

1) по субъектам трудовых отношений (женщины, лица, занятые исполнением семейных обязанностей, лица с инвалидностью, несовершеннолетние);

2) по сферам, отраслям и видам трудовой деятельности (педагогические и медицинские работники, работники транспорта и другие);

3) в зависимости от тяжести и (или) вредности условий труда;

4) в зависимости от природно-климатических условий;

5) по специфике трудовых связей работника и работодателя (надомные работники, дистанционные работники и другие).

В соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде могут предусматриваться и другие критерии классификации особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Статья 390. Сохранение гарантий при установлении особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

При установлении обоснованных различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников в сфере труда и занятий, обусловленных свойственными данному виду труда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (особенностей правового регулирования труда) за работниками соответствующих категорий сохраняются все гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде, за исключением установленных настоящим Разделом отдельных изъятий, связанных с невозможностью предоставления отдельных гарантий для данной категории работников.

Статья 391. Порядок установления особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут быть установлены в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом.

Глава 25. Особенности правового регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите

§ 1. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

Статья 392. Запрещение отказа в приеме на работу или снижения размера оплаты труда по причинам беременности или наличия детей

Отказ в приеме на работу или уменьшение размера оплаты труда по причинам, связанным с беременностью или наличием детей, запрещается.

В случае отказа в приеме на работу работодатель обязан по требованию беременной женщины или лица, имеющего детей, в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Непредоставление письменного обоснования причин отказа в приеме на работу не препятствует обжалованию отказа в приеме на работу.

Статья 393. Дополнительные меры по охране труда женщин

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом рекомендаций, утверждаемых Министерством занятости и трудовых отношений и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, вправе устанавливать перечень отдельных работ с неблагоприятными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин.

Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранении Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 394. Перевод беременных женщин на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, или они по их заявлению переводятся на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением средней заработной платы по прежней работе. Сроки снижения норм выработки, а также временного перевода на другую работу определяются в соответствии с медицинским заключением.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой или исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Статья 395. Перевод на другую работу одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет

Один из родителей (опекун), осуществляющий уход за ребенком в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводится по его заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

При отсутствии у работодателя другой работы работнику, осуществляющему уход за ребенком в возрасте до двух лет, выплачивается пособие по уходу за ребенком в порядке, установленном законодательством.

В случае возникновения индивидуального трудового спора бремя доказывания невозможности перевода работника, осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, на другую работу возлагается на работодателя.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 396. Особенности применения труда беременных женщин и лиц, имеющих детей, на ночных работах, сверхурочных работах, работах в выходные и праздничные нерабочие дни и направления их в служебную командировку

Беременные женщины, один из родителей (лицо, заменяющее родителей) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет) могут привлекаться к ночным работам, сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные нерабочие дни, а также направляться в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан информировать указанных работников об их праве отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни или от служебной командировки.

Привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает жизни и здоровью беременной женщины и ребенка.

Статья 397. Право одного из родителей (опекуна) ребенка в возрасте до трех лет на сокращенную продолжительность рабочего времени

Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающим в организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Оплата труда работников, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников при полной продолжительности ежедневной работы.

Одному из родителей, опекуну ребенка в возрасте до трех лет, работающим у работодателей, не финансируемых из бюджета, сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективными соглашениями, а также коллективным договором или локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 398. Установление неполного рабочего времени для беременных женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

По просьбе беременной женщины, одного из родителей (лица, заменяющего родителей) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить неполное рабочее время.

Статья 399. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с выплатой за это время пособия в размере дневной заработной платы за счет средств государственного социального страхования.

Статья 400. Льготы беременным женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, при установлении очередности предоставления ежегодных трудовых отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодный трудовой отпуск предоставляется по их желанию соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него.

Отзыв из ежегодного трудового отпуска беременных женщин не допускается.

Работнику, использующему отпуск по уходу за ребенком, ежегодный трудовой отпуск по его желанию предоставляется до либо после отпуска по уходу за ребенком.

Работающим мужчинам ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам:

за первый год работы – независимо от проработанного времени;

за последующие годы – независимо от графика предоставления отпусков.

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), ежегодные трудовые отпуска по их желанию предоставляются в удобное для них время.

Статья 401. Дополнительный оплачиваемый отпуск одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет

Одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение соответствующего рабочего года. Не допускается перенос этого отпуска на следующий рабочий год или его замена денежной компенсацией.

Статья 402. Право одного из родителей (лица, заменяющего родителей) детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет на отпуск без сохранения заработной платы

Одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет предоставляется по их желанию ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней.

Отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение текущего рабочего года. Не допускается перенос этого отпуска на следующий рабочий год.

Статья 403. Предоставление беременным женщинам дополнительных свободных дней для антенатального (дородового) ухода

Работодатель обязан предоставлять беременным женщинам для антенатального (дородового) ухода (перинатальный скрининг и диагностика, обязательные медицинские осмотры и другие обязательные медицинские процедуры) в учреждениях первичной медико-санитарной помощи дополнительные свободные от работы дни с сохранением средней заработной платы.

Порядок и сроки проведения антенатального (дородового) ухода за беременными женщинами устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 404. Отпуск по беременности и родам

Женщине предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов с выплатой пособия в размере, установленном законодательством, но не менее семидесяти пяти процентов от средней месячной заработной платы.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Порядок назначения и выплаты пособия по беременности и родам определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 405. Отпуска по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Женщине по ее желанию предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также опекуном.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в соответствии с частью первой настоящей статьи.

В период отпусков по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, но не более шести лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный трудовой отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в локальном акте организации либо в трудовом договоре.

Статья 406. Отпуска работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку

Работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку, предоставляется отпуск на период со дня усыновления (удочерения) или установления опеки и до истечения пятидесяти шести календарных дней со дня рождения ребенка (при одновременном усыновлении (удочерении) двух и более детей – семидесяти календарных дней) с выплатой пособия в размере,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

установленном законодательством, но не менее семидесяти пяти процентов от средней месячной заработной платы.

По письменному заявлению работника, усыновившего (удочерившего) новорожденного ребенка или установившего над ним опеку, работнику предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, определенном Кабинетом Министров Республики Узбекистан, а также отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком трех лет.

Статья 407. Перерывы для кормления ребенка

Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

По желанию родителя (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо перенесены, в том числе и в суммированном виде, на начало или на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются только в случае, если другой родитель не находится в отпуске по уходу за ребенком и не использует такие перерывы.

Конкретная продолжительность перерывов для кормления ребенка и порядок их предоставления устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 408. Гарантии для беременных женщин при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации (ее обособленного подразделения) или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам –

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право прекратить трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока действия с женщиной в период ее беременности допускается, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

При прекращении с беременной женщиной трудового договора за женщиной сохраняется право на получение пособия по беременности и родам за период, указанный в части первой статьи 404 настоящего Кодекса.

Статья 409. Гарантии при прекращении трудового договора с работником, имеющим ребенка в возрасте до трех лет

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет либо с отцом (опекуном), в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, допускается только по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 4 и 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

При прекращении трудового договора с работниками, указанными в части первой настоящей статьи, за ними сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребенку трех лет, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части второй статьи 161 настоящего Кодекса не допускается в течение одного года со дня выхода работника из отпуска по уходу за ребенком.

Статья 410. Условие предоставления гарантий одному из лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

В случаях, когда настоящий Кодекс предусматривает предоставление дополнительных гарантий в области труда отцу ребенка или иным лицам, занятым исполнением семейных обязанностей (за исключением матери),

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

они должны предъявить работодателю по месту работы документ, подтверждающий, что мать ребенка или иное лицо, занятое исполнением семейных обязанностей, не пользуется этими гарантиями (справка с места работы, свидетельство о смерти, вступившее в законную силу решение суда о признании матери и иного лица, занятого исполнением семейных обязанностей, недееспособным или лишении родительских прав и другие).

Если мать ребенка не работает и занята уходом и воспитанием ребенка либо работает и пользуется гарантиями, предусмотренными настоящим параграфом, то отцу или иным лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, указанные гарантии не предоставляются.

§ 2. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Статья 411. Гарантии при приеме на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лицам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О занятости населения» гарантируется трудоустройство на резервируемые рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест по направлению местных органов по труду.

Статья 412. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию (работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и психотропными веществами, токсическими препаратами и другие).

Запрещаются подъем и перемещение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельно допустимые нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет и выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних, а также предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении ими тяжестей утверждаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 413. Трудовые права лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет в индивидуальных трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 414. Обязательные медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения ими возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные статьей 360 настоящего Кодекса обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 415. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работника в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю, а для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – не более двадцати четырех часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Статья 416. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте до восемнадцати лет

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – при шестидневной рабочей неделе – четырех часов, при пятидневной рабочей неделе – пяти часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – при шестидневной рабочей неделе – шести часов, при пятидневной рабочей неделе – семи часов тридцати минут;

для учащихся общих средних, средних специальных и профессиональных образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет при шестидневной рабочей неделе – двух часов,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

при пятидневной рабочей неделе – двух часов тридцати минут, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет при шестидневной рабочей неделе – трех часов, а при пятидневной рабочей неделе – четырех часов.

Статья 417. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Исключение из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи, составляют творческие работники культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональные спортсмены, а также иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 418. Ежегодный удлиненный трудовой отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный трудовой отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется ежегодный трудовой отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени до достижения им восемнадцати лет и после достижения восемнадцати лет.

Отзыв из ежегодного трудового отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

Статья 419. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего среднего образования или среднего специального, профессионального образования, а также прошедших обучение по договору производственного обучения, в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Статья 420. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности рабочего времени

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности рабочего времени.

При повременной оплате труда работникам в возрасте до восемнадцати лет производится доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы работников, достигших возраста восемнадцати лет.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, оплачивается исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки.

Статья 421. Дополнительные гарантии для работников в возрасте до восемнадцати лет при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается, помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора, с согласия местного органа по труду.

Статья 422. Прекращение трудового договора по требованию одного из родителей (лица, заменяющего родителей) и уполномоченных на то органов

Один из родителей (лицо, заменяющее родителей), а также органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, и межведомственные комиссии по делам

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

несовершеннолетних вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию или сопряжено с иным вредом для них.

§ 3. Особенности правового регулирования труда лиц с инвалидностью

Статья 423. Гарантии при приеме на работу лиц с инвалидностью

Лицам с инвалидностью в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О занятости населения» гарантируется трудоустройство на резервируемые рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест по направлению местных органов по труду.

Статья 424. Запрещение применения труда лиц с инвалидностью на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья

Запрещается применение труда лиц с инвалидностью на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

Рекомендации медико-социальной экспертной комиссии о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда лиц с инвалидностью обязательны для исполнения работодателем.

Статья 425. Трудовые права лиц с инвалидностью

Лица с инвалидностью в индивидуальных трудовых отношениях обладают теми же правами, что и другие работники, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательством, а также иными правовыми актами о труде.

Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска, устанавливаемые в коллективном договоре или трудовом договоре, не могут быть ниже установленных законодательством и ухудшать положения или ограничивать права лиц с инвалидностью по сравнению с другими работниками.

Отказ в заключении трудового договора с лицом с инвалидностью или в продвижении его по работе, прекращение трудового договора с ним по инициативе работодателя по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

экспертной комиссии состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает жизни или здоровью, безопасности труда лица с инвалидностью или других лиц.

Статья 426. Обязательные медицинские осмотры лиц с инвалидностью

Лица с инвалидностью принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные статьей 360 настоящего Кодекса обязательные медицинские осмотры лиц с инвалидностью осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 427. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников с инвалидностью I и II групп

Для работников с инвалидностью I и II групп продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников с инвалидностью I и II групп устанавливается в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертной комиссии, но не должна превышать шести часов при шестидневной рабочей неделе и семи часов тридцати минут при пятидневной рабочей неделе.

Статья 428. Особенности направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни работников с инвалидностью

Направление в служебную командировку, а также привлечение работников с инвалидностью к работе в ночное время, сверхурочным работам и работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им рекомендациями медико-социальной экспертной комиссии.

Статья 429. Ежегодный трудовой отпуск для работников с инвалидностью I и II групп

Работникам с инвалидностью I и II групп ежегодный трудовой отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется ежегодный трудовой отпуск, охватывает период до и после установления работнику инвалидности либо до и после снятия медико-социальной экспертной

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

комиссией инвалидности данного работника, продолжительность ежегодного трудового отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени в период, когда работнику была установлена инвалидность, и до наступления инвалидности или период работы после снятия инвалидности.

Отзыв из ежегодного трудового отпуска работника с инвалидностью I и II групп не допускается.

Статья 430. Право работника с инвалидностью I и II групп на отпуск без сохранения заработной платы

По желанию работника с инвалидностью I и II групп на основании его письменного заявления работодатель обязан предоставлять ему ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней.

Статья 431. Оплата труда работников с инвалидностью I и II групп при сокращенной продолжительности рабочего времени

Оплата труда работников с инвалидностью I и II групп при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих профессий и должностей при полной продолжительности рабочего времени.

Глава 26. Особенности правового регулирования труда, обусловленные характером трудовой связи работника с работодателем и местом осуществления трудовой деятельности

§ 1. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Статья 432. Понятие работы по совместительству

Работой по совместительству является выполнение помимо своей основной работы работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником по месту его основной работы (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

Основным местом работы совместителя является работа у того работодателя, где ведется трудовая книжка работника, независимо от того

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

выполняется ли такая работа на условиях полного или неполного рабочего времени.

Статья 433. Ограничения работы по совместительству

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с неблагоприятными условиями труда, если основная работа совместителя связана с такими же условиями (за исключением работников организаций системы здравоохранения), и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливать ограничения для работы по совместительству в отношении определенных профессий, специальностей и должностей, с учетом особенностей условий и режима труда, если работа по совместительству может причинить вред здоровью работника, других лиц или безопасности производственного процесса.

Статья 434. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

Лица, поступающие на работу по совместительству к другому работодателю (не по месту основной работы), обязаны предъявить:

паспорт либо заменяющий его документ или идентификационную ID-карту;

справку с основного места работы по форме, утверждаемой Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан;

заверенную по месту основной работы копию трудовой книжки либо выписку из электронной трудовой книжки при приеме на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие определенный стаж работы;

диплом, свидетельство (сертификат) или иной документ об образовании или профессиональной подготовке, если данная работа требует специальных знаний либо специальной подготовки;

справку о характере и условиях труда по основному месту работы при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

накопительную пенсионную книжку.

При приеме на работу на условиях внутреннего совместительства работодатель не вправе требовать от работника предъявления каких-либо документов, за исключением диплома, свидетельства (сертификата) или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, если данная работа требует специальных знаний либо специальной подготовки в случаях, когда ранее эти документы не были предъявлены работником.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

При приеме на работу по совместительству запрещается требовать документы, не предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства.

Статья 435. Трудовой договор о работе по совместительству

Прием на работу по совместительству осуществляется на основании трудового договора и оформляется приказом работодателя. При внутреннем совместительстве работника, заключившего трудовой договор с работодателем об основной работе, с ним заключается отдельный трудовой договор о работе по совместительству.

Трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться с одним или несколькими работодателями, если это не противоречит законодательству.

В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа выполняется по совместительству.

С лицами, принимаемыми на работу по совместительству, может заключаться срочный трудовой договор.

В трудовом договоре о работе по совместительству наряду с условиями, предусмотренными статьей 104 настоящего Кодекса, указываются продолжительность рабочего времени и режим работы по совместительству.

Статья 436. Внесение в трудовую книжку работника сведений о работе по совместительству

По письменному заявлению работника на основании справки с места работы по совместительству в трудовую книжку работника работодателем по основному месту работы вносится запись о работе по внешнему совместительству с указанием периодов работы. Форма справки с места работы по совместительству утверждается Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Справка с места работы по совместительству хранится по основному месту работы.

При внутреннем совместительстве запись в трудовую книжку работника вносится на основании его письменного заявления.

Статья 437. Продолжительность и учет рабочего времени при работе по совместительству

Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников при работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения).

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

В случае если для совместителей не может быть соблюдена ежедневная половинная норма продолжительности рабочего времени, допускается ведение суммированного учета рабочего времени. При ведении суммированного учета рабочего времени общая продолжительность рабочего времени работы (смены) по совместительству не должна превышать половину нормы рабочего времени по совмещаемой должности за учетный период. При этом предельная продолжительность учетного периода устанавливается Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

При внутреннем совместительстве учет рабочего времени ведется раздельно по основной работе и работе по совместительству.

Статья 438. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов.

Минимальный размер оплаты труда за работу по совместительству не может быть ниже размера, рассчитанного на основе установленного законодательством минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или иных условий, предусмотренных трудовым договором.

При исчислении средней заработной платы работника, независимо от целей данного исчисления, заработная плата за работу по основному месту работы и по совместительству рассчитывается раздельно.

Если иное не предусмотрено в коллективном договоре либо в локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты совместителям осуществляются в порядке, установленном работникам, для которых данная работа является основной.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 439. Ежегодные трудовые отпуска лицам, работающим по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные основные, а также дополнительные трудовые отпуска, на которые совместители имеют право, предоставляются одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основному месту работы.

Если в первый рабочий год на работе по совместительству работник проработал менее шести месяцев, то ежегодный трудовой отпуск на работе по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени.

Ежегодный трудовой отпуск совместителям, проработавшим в первый рабочий год шесть месяцев, а также ежегодный трудовой отпуск за последующие годы работы оплачивается в обычном порядке, исходя из средней заработной платы на работе по совместительству.

В случаях, когда продолжительность ежегодного трудового отпуска по основной работе превышает продолжительность трудового отпуска на работе по совместительству, то работодатель обязан по просьбе совместителя предоставить ему, кроме ежегодного трудового отпуска на работе по совместительству, также отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности ежегодного трудового отпуска по основной работе и ежегодного трудового отпуска на работе по совместительству.

Статья 440. Особенности осуществления гарантийных и компенсационных выплат на работе по совместительству

Гарантийные и компенсационные выплаты лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы.

При прекращении трудового договора по отдельным основаниям за работниками на период трудоустройства сохраняется средняя заработная плата только при прекращении трудового договора по основному месту работы. Другие гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Статья 441. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

1) в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора либо выплачивает ему соразмерную денежную компенсацию;

2) в связи с введением законодательством или в соответствии с частью второй статьи 433 настоящего Кодекса ограничений работы по совместительству.

Статья 442. Выплата выходного пособия при прекращении трудового договора о работе по совместительству

При прекращении трудового договора о работе по совместительству (внутреннему или внешнему) по основаниям, предусмотренным частью второй статьи 173 и дополнительным основаниям, предусмотренным статьей 441 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере его двухнедельной средней заработной платы.

§ 2. Особенности правового регулирования труда надомников

Статья 443. Понятие надомного труда

Надомным трудом является осуществляемая физическим лицом (надомником) работа по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя в соответствии с заключаемым трудовым договором по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих надомнику либо членам его семьи, или арендуемых им.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных правовых актов о труде с особенностями, установленными настоящим Кодексом и Положением о надомном труде, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 444. Минимальный возраст для приема на работу надомников

Надомником может быть физическое лицо, достигшее возраста шестнадцати лет.

В случае если характер надомного труда предопределяет необходимость заключения с надомником договора о полной индивидуальной материальной ответственности, к осуществлению надомного труда допускаются лица, достигшие возраста восемнадцати лет.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 445. Условия применения надомного труда

Применение надомного труда допускается при условии, если надомник имеет необходимые помещения, включая жилые помещения, для выполнения надомного труда в соответствии с трудовым договором, а также практические навыки для выполнения работы либо обучен к выполнению работы.

Перевод жилых помещений, в которых осуществляется надомный труд, в категорию нежилых помещений не требуется.

Надомный труд организуется на основе кооперации между организациями и работниками, осуществляющими производство товаров или оказание услуг по их заказам на дому в тех отраслях промышленности и сферы услуг, в которых технологический процесс и другие условия позволяют производить отдельные виды комплектующих изделий, полуфабрикатов, продукции и работ в домашних условиях.

Не допускается выполнение надомником работ (услуг), требующих:

получения лицензии (разрешения) на право осуществления отдельных видов деятельности, установленных законодательством;

использования на дому силового, энергоемкого и технически сложного оборудования, а также опасных химических компонентов;

соблюдения специальной техники безопасности, которая не может быть проконтролирована в надомных условиях.

Перечень оборудования, сырья, материалов и продукции, не подлежащих использованию в надомных условиях, определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Отдельные виды надомных работ (услуг) в соответствии с правилами пожарной безопасности, санитарными правилами, нормами и гигиеническими нормативами, правилами охраны труда, а также особенностями жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения государственных органов пожарного и санитарного надзора, Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Конкретные виды работ (услуг) для надомников определяются работодателем с учетом их практических навыков и состояния здоровья (принимается во внимание характер работы, используемые оборудование и инструменты, свойства сырья и материалов, а в отношении лиц с инвалидностью – рекомендации медико-социальной экспертной комиссии).

Статья 446. Трудовой договор с надомником

Между физическим лицом, принимаемым для осуществления надомной работы, и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

В трудовой договор с надомником наряду с условиями, предусмотренными частью первой статьи 104 настоящего Кодекса, включаются также следующие условия:

порядок предоставления оборудования, инвентаря, комплектующих изделий, сырья, материалов, полуфабрикатов для осуществления надомником трудовой функции;

порядок приемки и сдачи сырья, материалов и готовой продукции;

условия материальной ответственности;

обязанности работодателя и надомника по соблюдению правил охраны труда и условий труда;

условия предоставления отпусков, социального страхования, пенсионного обеспечения надомника;

порядок и условия возмещения расходов надомника в случае использования своего оборудования, инструмента и инвентаря для выполнения заказа работодателя;

порядок возмещения (компенсации) расходов надомника за энергию, воду, связь, использованные в связи с выполнением заказа работодателя;

обязанности работодателя по осуществлению ремонта оборудования, инструмента и инвентаря, переданных надомнику для осуществления им обусловленной трудовым договором трудовой функции;

условия возмещения работодателю материального ущерба, связанного с порчей материалов, оборудования, инструментов, а также полного и частичного брака по вине надомника;

порядок проведения инвентаризации переданного в пользование надомнику оборудования, инструментов, инвентаря, комплектующих изделий, сырья и материалов и условия допуска представителей работодателя в помещения, в которых осуществляется надомный труд;

обязанности надомника об извещении работодателя в случае невозможности выполнения заказа работодателя в установленные сроки в связи с не зависящими от надомника обстоятельствами (отсутствие электроэнергии, воды, газа и другие).

В трудовом договоре с надомником могут предусматриваться и другие условия.

Примерная форма письменного трудового договора с надомником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 447. Участие (помощь) членов семьи надомника в выполнении им работы, обусловленной трудовым договором

Выполнение работ надомником может осуществляться при участии (помощи) членов его семьи без согласия работодателя. При этом индивидуальные трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Ответственность перед работодателем

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

за качество работ (услуг), выполняемых помогающими членами семьи, несет надомник.

Статья 448. Рабочее время надомника

Работодатель при установлении для надомника производственного задания должен учитывать нормативы времени на выполнение отдельных видов работ с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени на выполнение всего комплекса работ в расчете на месяц не превышала нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Надомник самостоятельно устанавливает для себя продолжительность рабочего времени, график и распорядок работы исходя из объема производственного задания и иных условий, определенных трудовым договором.

Учитывая, что надомник распределяет рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная им работа оплачивается в одинарном размере, и на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные нерабочие дни, а также за работу в ночное время.

Статья 449. Ежегодный трудовой отпуск надомника

Продолжительность ежегодного трудового отпуска надомника не может быть менее двадцати одного календарного дня, если он в соответствии с законодательством, иными правовыми актами о труде или трудовым договором не имеет право на ежегодный трудовой отпуск большей продолжительности.

Время и очередность предоставления надомникам ежегодного трудового отпуска определяются графиком, утвержденным работодателем по соглашению с надомником.

Статья 450. Оплата труда надомника

Работа надомников, как правило, оплачивается сдельно. Оплата производится за фактически выполненные работы (услуги) или произведенную продукцию, отвечающую по качеству установленным требованиям.

Нормы выработки и сдельные расценки устанавливаются по соглашению сторон из расчета нормального рабочего времени, установленного трудовым законодательством для соответствующих работ.

Для конкретной работы, оплачиваемой сдельно, размер вознаграждения надомника должен быть сравним с условиями оплаты труда работников, занятых на самом производстве у работодателя.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Оплата труда надомника не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, при условии выполнения надомником норм труда и трудовых обязанностей, и не ограничивается каким-либо максимальным размером.

Труд надомника должен оплачиваться при сдаче каждого завершенного рабочего задания, объема работ или через регулярные промежутки времени, установленные трудовым законодательством.

В трудовом договоре может быть предусмотрено авансирование оплаты труда надомника.

Если в местности, где осуществляет свой труд надомник, установлен районный коэффициент к заработной плате, оплата труда надомника должна производиться с учетом этого коэффициента.

Статья 451. Прекращение трудового договора с надомником

Трудовой договор с надомником может быть прекращен по основаниям и в порядке, установленным настоящим Кодексом, а также по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

§ 3. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников

Статья 452. Дистанционная работа

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного подразделения организации (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе всемирной информационной сети Интернет.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных правовых актов о труде с учетом особенностей, установленных настоящим параграфом.

Работа в дистанционном режиме может быть установлена:

при приеме работника на работу;

в процессе работы в случае перехода работника с обычного режима работы на дистанционный режим.

Переход работника с обычного режима работы на дистанционный режим работы при продолжении работы по прежней трудовой функции является изменением условий труда.

Переход работника с обычного режима работы на дистанционный режим, если при этом изменяется трудовая функция работника, является переводом на другую работу.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 453. Постоянная и временная дистанционная работа

Постоянной дистанционной работой является работа лиц, заключивших с работодателем:

трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор о дистанционной работе в течение всего времени выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащее условие о работе вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, на постоянной основе.

Временной дистанционной работой является режим работы, предусматривающий временное выполнение работником с его согласия трудовой функции вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. При временной дистанционной работе по соглашению сторон трудового договора должен быть обусловлен срок работы в дистанционном режиме.

Срок работы в дистанционном режиме может быть определен посредством:

указания общей продолжительности срока дистанционной работы в днях, месяцах и других;

установления календарной даты начала и окончания дистанционной работы;

определения события, с наступлением которого истекает срок работы в дистанционном режиме (отмена карантинных мер, введенных в связи с эпидемией, ликвидация последствий катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и другие).

Предельный срок временного перехода на дистанционную работу не должен превышать одного года.

По окончании срока временной дистанционной работы работодатель обязан установить для работника прежний режим работы, в соответствии с которым работник трудился до перехода на режим дистанционной работы. В том случае, если имел место временный переход на дистанционную работу, то по окончании срока перехода работодатель обязан также предоставить работнику работу по прежней трудовой функции.

Статья 454. Временный переход или перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, допускается временный

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

переход или перевод работника без его согласия по инициативе работодателя на дистанционную работу.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, указанных в части первой настоящей статьи, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, работодатель вправе:

предоставить работнику в соответствии с графиком отпусков ежегодный трудовой отпуск;

предоставить работнику с его согласия ежегодный трудовой отпуск за соответствующий рабочий год независимо от предусмотренной графиком отпусков очередности их предоставления;

предоставить работнику с его согласия отпуск с частичным сохранением заработной платы;

предоставить работнику с его согласия отпуск без сохранения заработной платы без учета ограничений, предусмотренных частью второй статьи 241 настоящего Кодекса;

установить для работника неполное рабочее время.

При наличии обстоятельств, предусмотренных частью первой настоящей статьи, работодатель вправе ввести для работника неполное рабочее время, в письменной форме предупредив работника не менее чем за две недели.

В случае если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод на дистанционную работу и невозможно предпринять меры, предусмотренные частью второй настоящей статьи, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени согласно части второй статьи 266 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо локальными актами.

Статья 455. Комбинированный режим дистанционной работы

Комбинированный режим дистанционной работы включает в себя работу на стационарном рабочем месте и дистанционную работу. Периоды работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, а также порядок их чередования определяются по соглашению сторон трудового договора.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

По соглашению между работником и работодателем для работника может быть установлена постоянная или временная дистанционная работа в комбинированном режиме.

Статья 456. Трудовой договор о дистанционной работе

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться в общем порядке либо путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий данного договора указывается место нахождения работодателя.

По требованию дистанционного работника, заключившего трудовой договор с работодателем путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения этого требования обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные частью первой статьи 124 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в виде электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением копии указанных документов на бумажном носителе.

Каждая из сторон трудового договора сообщает в электронной форме другой стороне о получении подписанного ими экземпляра трудового договора.

В трудовой договор с дистанционным работником наряду с условиями, предусмотренными частью первой статьи 104 настоящего Кодекса, включаются также следующие условия:

график дистанционной работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме дистанционной работы;

способы обмена информацией между сторонами о производственных заданиях и их выполнении;

периоды работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, а также порядок их чередования, когда устанавливается комбинированный режим дистанционной работы;

порядок предоставления дистанционному работнику оборудования и (или) оргтехники, в случае если для осуществления дистанционным работником трудовой функции необходимо соответствующее оборудование и (или) оргтехника, за исключением случаев, когда сторонами достигнута договоренность об использовании дистанционным работником

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

принадлежащего ему или арендованного им оборудования и (или) оргтехники;

обязанности работодателя по осуществлению ремонта оборудования и (или) оргтехники, переданных дистанционному работнику для осуществления им обусловленной трудовым договором трудовой функции;

обеспечение работника необходимыми для регулярного взаимодействия с работодателем средствами связи, включая доступ к всемирной информационной сети Интернет;

условия возмещения работником причиненного по его вине работодателю ущерба, связанного с порчей оборудования и (или) оргтехники, переданных работодателем дистанционному работнику;

порядок проведения инвентаризации переданных в пользование дистанционному работнику оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств;

порядок и условия возмещения дистанционному работнику расходов в случае использования им своего оборудования и (или) оргтехники для выполнения трудовых обязанностей;

порядок и условия возмещения дистанционному работнику расходов в связи с использованием им средств связи для выполнения трудовых обязанностей;

порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами;

обязанность дистанционного работника известить работодателя в случае невозможности выполнения обусловленной производственным заданием работы в сроки, установленные трудовым договором, с указанием причины, препятствующей ее своевременному выполнению;

обязанности работодателя и дистанционного работника по соблюдению необходимых правил охраны и условий труда.

В трудовом договоре с дистанционным работником могут предусматриваться также другие условия, в том числе и дополнительные основания прекращения трудового договора.

Трудовой договор с дистанционным работником, проживающим в той же местности, где расположен работодатель, может предусматривать, что часть своего рабочего времени, необходимую для непосредственного взаимодействия с работодателем и другими работниками, работник трудится на рабочем месте у работодателя, а остальное рабочее время – дистанционно. Работник считается дистанционным, если не менее пятидесяти процентов его рабочего времени приходится на дистанционную работу.

Примерная форма письменного трудового договора с дистанционным работником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 457. Оформление приема и перехода работника на дистанционную работу

Прием либо переход работника на дистанционную работу оформляется приказом работодателя.

Основанием издания работодателем приказа о приеме работника на дистанционную работу на неопределенный срок или по срочному трудовому договору является трудовой договор о дистанционной работе. Заключение срочного трудового договора с дистанционным работником допускается с соблюдением ограничений, предусмотренных настоящим Кодексом.

Основанием издания приказа о постоянном переходе на дистанционную работу является дополнительное соглашение к трудовому договору.

Основанием для издания приказа о временном переходе работника на дистанционную работу является заявление работника, отражающее его согласие на такой переход и на условия выполнения работы в дистанционном режиме.

Статья 458. Категории работников, имеющих преимущественное право для временного перехода или перевода на дистанционную работу

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, при наличии у работодателя соответствующих технических и организационных возможностей преимущественное право для временного перехода или перевода на дистанционную работу имеют следующие категории работников:

беременные женщины;

родители (опекуны) детей в возрасте до четырнадцати лет;

лица с инвалидностью;

пенсионеры по возрасту;

работники, осуществляющие уход за лицами с инвалидностью или болеющими членами семьи, нуждающимися в постороннем уходе.

Преимущественное право для временного перехода или перевода на дистанционную работу могут иметь и другие категории работников, предусмотренные коллективными соглашениями, коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 459. Особенности организации труда дистанционных работников

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются коллективным договором, локальными актами, соглашением сторон трудового договора.

Поездка дистанционного работника в соответствии с приказом работодателя к месту его расположения, если работник не имеет возможности ежедневного возвращения к месту своего проживания, является служебной командировкой.

Статья 460. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя

Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе.

Порядок взаимодействия устанавливается локальным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором о дистанционной работе. В порядке взаимодействия может быть предусмотрена обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме, а также срок, в течение которого дистанционный работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции.

Работник не обязан отвечать на телефонные звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме вне времени, установленного порядком взаимодействия.

В случае если порядок взаимодействия не был согласован сторонами трудового договора о дистанционной работе либо работник не был ознакомлен с соответствующим локальным актом в порядке, предусмотренном настоящей главой, работник не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием любых указанных в локальных актах, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо в трудовом договоре о дистанционной работе способов, позволяющих достоверно определить лицо, отправившее сообщение. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, предусмотренный трудовым договором о дистанционной работе.

В случаях если в соответствии с трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

Дистанционный работник вправе обращаться к работодателю с заявлениями, предоставлять работодателю объяснения, другую информацию, связанную с осуществляемой им трудовой деятельностью, в электронной форме.

Для получения пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, иных выплат по социальному страхованию дистанционный работник направляет по почте заказным письмом с уведомлением работодателю оригиналы, а если работник является совместителем, то копии документов, предусмотренных законодательством.

Выдача работодателем дистанционному работнику заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, производится в соответствии со статьей 117 настоящего Кодекса. Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи работником заявления обязан направить копии документов по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в виде электронного документа.

Статья 461. Рабочее время дистанционного работника

Работодатель при установлении для дистанционного работника производственного задания должен учитывать нормативы времени на выполнение отдельных видов работ с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени на выполнение всего комплекса работ в расчете на месяц не превышала нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Рабочее время дистанционного работника включает в себя:

фиксированное рабочее время, в течение которого дистанционный работник должен находиться на связи (непосредственно взаимодействовать) с работодателем. При комбинированной дистанционной работе фиксированное рабочее время включает в себя предусмотренное соглашением сторон трудового договора время работы на стационарном рабочем месте;

рабочее время, порядок использования которого дистанционный работник определяет самостоятельно, исходя из объема производственного задания и иных условий, определенных трудовым договором.

Рабочее время, порядок использования которого дистанционный работник определяет самостоятельно, оплачивается в одинарном размере и на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время, за исключением случаев, предусмотренных частями четвертой и пятой настоящей статьи.

Взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха дистанционного работника допускается в исключительных случаях в порядке, установленном для привлечения работника к работе в выходные и праздничные нерабочие дни. Взаимодействие работодателя с работником сверх установленной для работника продолжительности фиксированного рабочего времени является сверхурочной работой и допускается в порядке, установленном для привлечения работника к сверхурочной работе.

Взаимодействие работодателя с работником по инициативе работодателя в выходные дни или праздничные нерабочие дни, ночное время, а также сверх установленного для дистанционного работника фиксированного рабочего времени подлежит повышенной оплате в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 462. Ежегодный трудовой отпуск дистанционного работника

Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника не может быть менее двадцати одного календарного дня, если он в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде или трудовым договором не имеет право на ежегодный трудовой отпуск большей продолжительности.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного трудового отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде.

Статья 463. Оплата труда дистанционного работника

Оплата труда дистанционного работника при повременной системе оплаты труда производится за фактически отработанное время,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

а при сдельной системе оплаты труда – за фактически выполненный объем работы.

Нормы выработки и сдельные расценки устанавливаются по соглашению сторон трудового договора из расчета нормального рабочего времени, установленного в соответствии с трудовым законодательством, для выполнения работ.

Размер оплаты труда дистанционного работника должен быть сравним с условиями оплаты труда работников, занятых на самом производстве у работодателя.

Оплата труда дистанционного работника не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, при условии выполнения им норм труда и трудовых обязанностей, и не ограничивается каким-либо максимальным размером.

Если в местности, где осуществляет свой труд дистанционный работник, установлен районный коэффициент к заработной плате, оплата труда дистанционного работника должна производиться с учетом этого коэффициента.

Статья 464. Прекращение трудового договора с дистанционным работником

Трудовой договор с дистанционным работником может быть прекращен по основаниям, установленным настоящим Кодексом.

В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в виде электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию приказа о прекращении трудового договора на бумажном носителе.

§4. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

Статья 465. Общие положения о вахтовом методе работе

Вахтовым методом работы является особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод работы применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения, обеспечения эксплуатации производственных объектов

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

в необжитых, отдаленных районах либо в районах с особыми природными условиями, а также для осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

В случае если работник, осуществляющий трудовую деятельность на вахтовом объекте, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного проживания, то выполнение такой работы не является работой вахтовым методом.

Порядок применения вахтового метода работы утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примерное положение о вахтовом методе организации работы утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 466. Ограничения привлечения отдельных категорий работников на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:

работники в возрасте до восемнадцати лет;

беременные женщины;

один из родителей (опекун) ребенка в возрасте до трех лет;

лица, которым противопоказано выполнение работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением.

Статья 467. Продолжительность вахты

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.

В исключительных случаях, установленных коллективным соглашением или коллективным договором, на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

Статья 468. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем двенадцать месяцев.

Учетный период охватывает:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

рабочее время в период нахождения работника на вахте;

время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно;

время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Статья 469. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком, который утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В графике, указанном в части первой настоящей статьи, предусматривается:

продолжительность учетного периода;

время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха;

продолжительность ежедневной работы в период нахождения работника на вахте. При этом предельная продолжительность такой работы не должна превышать двенадцати часов;

время отдыха на вахте, которое включает в себя предоставление работнику: перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (двух перерывов, если продолжительность ежедневной работы (смены) превышает восемь часов), а в случаях, когда по условиям производства предоставить такой перерыв невозможно – определение времени и организация приема работниками пищи в рабочее время; ежедневного (междусменного) отдыха, продолжительность которого с учетом перерыва для отдыха и питания должна составлять не менее двенадцати часов; дней еженедельного отдыха в период вахты, если это возможно по производственным условиям;

время междувахтового отдыха, в которое включаются дни отгулов за предусмотренную графиком переработку сверх нормы рабочего времени и выходные дни, приходящиеся на этот период. Количество дней отгулов определяется путем деления общего количества переработанных в соответствии с графиком часов за период нахождения работника на вахте на установленную норму продолжительности рабочего дня.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Статья 470. Сверхурочная работа лиц, работающих вахтовым методом

Сверхурочной работой для лиц, работающих вахтовым методом, является работа сверх установленной графиком продолжительности рабочего времени для работника за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе лиц, работающих вахтовым методом, производится в порядке, предусмотренном частями шестой – десятой статьи 189 настоящего Кодекса, с соблюдением предельной продолжительности сверхурочных работ, предусмотренной частью первой статьи 190 настоящего Кодекса, и подлежит оплате в соответствии со статьей 262 настоящего Кодекса.

Статья 471. Особенности предоставления ежегодного трудового отпуска лицам, работающим вахтовым методом

Ежегодный трудовой отпуск лицам, работающим вахтовым методом, должен предоставляться после использования ими дней междувахтового отдыха.

Требование части первой настоящей статьи должно учитываться при составлении графика отпусков лиц, работающих вахтовым методом.

Если окончание ежегодного трудового отпуска лица, работающего вахтовым методом, приходится на дни междувахтового отдыха, то работодатель может с согласия работника:

до начала вахты временно перевести работника на другую работу;

до начала вахты предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы;

перевести работника в другую смену вахты.

Статья 472. Оплата труда, гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Оплата труда лиц, работающих вахтовым методом, включает в себя:

оплату за выполненную во время вахты работу;

оплату дополнительных дней междувахтового отдыха за переработанное время на вахте;

надбавку за вахтовый метод работы и иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

оклада за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Лицам, работающих вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в организациях, финансируемых из бюджета, устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным актом, принимаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, или трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

За время нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренное графиком работы на вахте, а также за время задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций работнику выплачивается компенсация исходя из размера средней дневной ставки, определяемого на основе начисленной заработной платы за предыдущий месяц.

Глава 27. Особенности правового регулирования труда, обусловленные условиями труда работника

Статья 473. Понятия неблагоприятных условий труда и неблагоприятных природно-климатических условий

Неблагоприятными являются условия труда, характеризующиеся наличием вредного (особо вредного) и (или) опасного (особо опасного) производственного фактора. Производственными факторами являются факторы производственный среды и трудового процесса, в которых осуществляется трудовая деятельность работника.

Вредными являются условия труда, характеризующиеся наличием производственного фактора, воздействие которого на работника может привести к профессиональному заболеванию.

Опасными являются условия труда, характеризующиеся наличием производственного фактора, воздействие которого на работника может привести к его травме. В зависимости от количественной характеристики

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

и продолжительности действия отдельные вредные производственные факторы могут стать опасными.

Особо вредными являются условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных производственных факторов, которые вызывают тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) либо значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Особо опасными являются условия труда, характеризующиеся производственными факторами, которые могут стать причиной смерти в течение смены.

Под неблагоприятными природно-климатическими условиями понимается совокупность природно-климатических, географических, социально-экономических и медико-биологических факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на осуществление работником трудовой деятельности и на его проживание в пустынных, высокогорных, труднодоступных местностях, а также в местностях с неблагоприятной экологической обстановкой. Перечень местностей с неблагоприятными природно-климатическими условиями труда определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 474. Аттестация рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования

Работниками, осуществляющими трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, являются работники, занятые на определяемых на основе аттестации по условиям труда и травмоопасности оборудования рабочих местах, условия труда на которых оказывают неблагоприятное воздействие на работоспособность и здоровье работника.

Аттестацией рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования является комплекс мероприятий, проводимых с целью оценки условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочих местах и травмоопасности оборудования, выявления вредных и опасных производственных факторов, а также приведения условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса в соответствие с установленными требованиями законодательства.

Аттестация рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования осуществляется в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 475. Дополнительные гарантии работникам, осуществляющим трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда и в неблагоприятных природно-климатических условиях

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях, предоставляются дополнительные гарантии в области охраны труда, рабочего времени, отпусков, оплаты труда, а также иных условий труда.

Минимальный уровень гарантий работникам, указанным в части первой настоящей статьи, устанавливается законодательством. Коллективные соглашения, коллективный договор либо иные локальные акты, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, могут предусматривать предоставление дополнительных гарантий данным категориям работников.

Статья 476. Обязательный медицинский осмотр работников, осуществляющих трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда

Работодатель обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в процессе работы) обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические обязательные медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Статья 477. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных и опасных производственных факторов, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работ и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, а если они не заключены– работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования.

Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда, предельная продолжительность рабочего

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

времени устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 478. Продолжительность ежедневной работы (смены) работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, не может превышать при шестидневной рабочей неделе – шести часов, а при пятидневной рабочей неделе – семи часов тридцати минут.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, не может превышать:

при тридцатичасовой шестидневной рабочей неделе – пяти часов, а при тридцатичасовой пятидневной рабочей неделе – шести часов;

при двадцати четырехчасовой шестидневной рабочей неделе – четырех часов, а при двадцати четырехчасовой пятидневной рабочей неделе – пяти часов.

Статья 479. Ограничения привлечения к сверхурочной работе работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Продолжительность сверхурочной работы работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, не должна превышать двух часов в день и ста двадцати часов в год.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда.

Статья 480. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда

Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда.

Статья 481. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда

Работники, занятые в неблагоприятных условиях труда, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Перечень работ, профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, утверждаемого Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда, а также условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков за работу с неблагоприятными условиями труда устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 482. Оплата труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, при сокращенной продолжительности рабочего времени

Оплата труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников при нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 483. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях

Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях предоставляется работникам, осуществляющим трудовую деятельность в местностях, за работу в которых установлены соответствующие коэффициенты к оплате труда.

Перечень районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого за работу в таких условиях определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами могут быть установлены ежегодные дополнительные отпуска за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях, не предусмотренные в части первой настоящей статьи.

Статья 484. Коэффициенты к оплате труда за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях

Коэффициентом к оплате труда за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях является вид надбавки, носящей компенсационный характер, выплачиваемой работникам с учетом особенностей условий труда на отдельных территориях. Минимальные размеры коэффициентов и порядок их применения устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Глава 28. Особенности правового регулирования труда, обусловленные характером труда работника

§ 1. Особенности правового регулирования труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации

Статья 485. Общие положения

Руководителем организации является физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации, локальными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Положения настоящего параграфа распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной подчиненности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией).

Заместителем руководителя организации является лицо, в функциональные обязанности которого входит временное замещение отсутствующего руководителя, или на основании распределения должностных обязанностей выполнение функции руководителя по отдельным вопросам.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Главным бухгалтером организации является лицо, занимающее штатную должность в организации, отвечающее за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, обеспечивающее соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполнением обязательств организации.

При отсутствии в организации должности главного бухгалтера положения настоящего параграфа распространяются на должностное лицо, осуществляющее в организации функции главного бухгалтера.

Руководителями обособленных подразделений организации являются должностные лица, назначаемые на должность создавшей их организацией и действующие на основании доверенности, выданной организацией, образовавшей данное обособленное подразделение.

Права и обязанности руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации, обособленного подразделения, трудовым договором.

Законом могут устанавливаться другие, помимо предусмотренных настоящим параграфом, особенности правового регулирования труда руководителей организаций.

Статья 486. Заключение трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации, руководителем обособленного подразделения организации

С руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации может заключаться срочный трудовой договор на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

С руководителем акционерного общества заключается срочный трудовой договор на срок, установленный законом.

Законом и иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

При приеме на работу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации может быть установлено предварительное испытание сроком до шести месяцев.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 487. Работа по совместительству руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации

Руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер организации и руководитель обособленного подразделения организации могут работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа организации или собственника организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

Статья 488. Материальная ответственность руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации

Руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер организации и руководитель обособленного подразделения организации несут полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный ими организации.

По требованию собственника организации (общее собрание акционеров, участников, учредителей) либо наблюдательного совета или иного уполномоченного собственником органа лица, указанные в части первой настоящей статьи, возмещают организации убытки, причиненные их виновными действиями (бездействием). При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Статья 489. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации может быть прекращен:

1) по инициативе работодателя в связи со сменой собственника организации. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения организации в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, другие периоды отсутствия на работе по уважительным причинам;

2) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Не требуется получение согласия профсоюзного комитета при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с:

руководителем организации, а также с руководителем обособленного подразделения по любому из оснований, предусмотренных статьей 161 настоящего Кодекса;

руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации по пункту 1 части первой настоящей статьи.

Руководитель организации вправе по собственной инициативе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, предупредив в письменной форме об этом работодателя за два месяца.

Заместители руководителя, главный бухгалтер организации и руководители обособленных подразделений организации вправе по собственной инициативе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, предупредив в письменной форме об этом работодателя за один месяц.

Статья 490. Особенности правового регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Законодательством, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности правового регулирования труда, установленные настоящим параграфом для руководителя организации.

§2. Особенности правового регулирования труда сезонных работников

Статья 491. Сезонные работы

Сезонными являются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона).

Продолжительность сезонных работ, как правило, не должна превышать шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 492. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Сезонным работникам при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Трудовой договор с сезонными работниками заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Статья 493. Трудовой отпуск сезонных работников

Сезонные работники имеют право на оплачиваемый трудовой отпуск из расчета не менее двух календарных дней за каждый месяц работы.

Если сезонный работник отработал полный сезон, ему предоставляется трудовой отпуск с последующим прекращением трудового договора. В этом случае днем прекращения трудового договора считается последний день отпуска. Вместо трудового отпуска при прекращении трудового договора по желанию сезонного работника ему выплачивается денежная компенсация.

Если трудовой договор с сезонным работником прекращен досрочно до окончания сезона, то при прекращении трудового договора ему выплачивается компенсация за неиспользованный трудовой отпуск пропорционально отработанному времени.

Статья 494. Особенности прекращения трудового договора с сезонным работником

Сезонный работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, в письменной форме предупредив об этом работодателя за три календарных дня.

Работодатель обязан в письменной форме под роспись предупредить сезонного работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор:

не менее чем за семь календарных дней при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) (пункт 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса), а также в связи с изменением численности либо штата работников (пункт 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса);

не менее чем за три календарных дня при прекращении трудового договора в связи с несоответствием сезонного работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части второй статьи 161 настоящего Кодекса).

При прекращении с сезонным работником трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием)

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работника, сезонный работник в письменной форме предупреждается не менее чем за один день до прекращения с ним трудового договора.

Вместо предупреждения сезонного работника, предусмотренного частями второй и третьей настоящей статьи, работодатель вправе выплатить ему соразмерную денежную компенсацию.

При прекращении с сезонным работником трудового договора по основаниям, перечисленным в части второй статьи 173 настоящего Кодекса, ему выплачивается выходное пособие в размере пятидесяти процентов от средней месячной заработной платы.

§3. Особенности правового регулирования труда лиц, занятых на временных работах

Статья 495. Лица, занятые на временных работах

Лицами, занятыми на временных работах, являются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев (далее – временные работники).

Статья 496. Особенности приема на работу временных работников

Условие о временном характере работы должно быть оговорено в трудовом договоре.

При приеме на работу временных работников предварительное испытание не устанавливается.

Статья 497. Привлечение временных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные нерабочие дни.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Статья 498. Трудовой отпуск временным работникам

Временные работники имеют право на трудовой отпуск из расчета не менее двух календарных дней за каждый месяц работы.

Временным работникам предоставляются трудовые отпуска или по их желанию выплачивается компенсация при прекращении трудового договора из расчета два рабочих дня за месяц работы.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 499. Особенности прекращения трудового договора с временными работниками

Временный работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, в письменной форме предупредив об этом работодателя за три календарных дня.

Работодатель обязан в письменной форме под роспись предупредить временного работника не менее чем за три календарных дня о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) (пункт 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса), изменением численности либо штата работников (пункт 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса), а также в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части второй статьи 161 настоящего Кодекса).

При прекращении с временным работником трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника, временный работник в письменной форме предупреждается не менее чем за один день до прекращения с ним трудового договора.

Вместо письменного предупреждения временного работника, предусмотренного частями второй и третьей настоящей статьи, работодатель вправе выплатить ему соразмерную денежную компенсацию.

Временному работнику при прекращении трудового договора выходное пособие не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором.

§4. Особенности правового регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий

Статья 500. Особенности правового регулирования труда работников транспорта

Работниками транспорта являются работники, занятые управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, а также иные работники в соответствии с Перечнем работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

На работу, указанную в части первой настоящей статьи, принимаются лица, получившие профессиональную подготовку, наличие которой подтверждено соответствующим документом (диплом, свидетельство, удостоверение и другие).

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Работники транспорта проходят обязательные медицинские осмотры при приеме на работу (предварительный) и в процессе работы (периодические).

Работникам транспорта не разрешается работа по совместительству, если эта работа непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

При применении труда работников транспорта работодатели обязаны соблюдать установленные законодательством для данных работников особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда.

Дисциплина работников транспорта регулируется настоящим Кодексом, другими законами, а также уставами (положениями) о дисциплине.

Статья 501. Особенности правового регулирования труда педагогических работников

Педагогические и другие работники общих средних образовательных организаций, дошкольных образовательных организаций и иных организаций, непосредственно занятые обучением или воспитанием детей, проходят обязательные медицинские осмотры: предварительный (при приеме на работу) и периодические (в процессе работы) в порядке, утверждаемом Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица с соответствующим образованием, профессиональной подготовкой и обладающие духовно-нравственными качествами.

Прием на работу педагогических работников в высшие образовательные организации на должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя (ассистента), преподавателя-стажера осуществляется на конкурсной основе в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Руководителю высшей образовательной организации разрешается возложить исполнение обязанностей по вакантной должности заведующего кафедрой на одного из ведущих преподавателей кафедры или декана соответствующего факультета до проведения конкурса.

Лица, поступающие в высшие образовательные организации на преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты, зачисляются без конкурса приказом руководителя высшей образовательной организации.

Педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю и предоставляется ежегодный удлиненный трудовой отпуск. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников и продолжительность ежегодного удлиненного трудового отпуска устанавливаются Кабинетом Министров

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Образовательные организации в пределах имеющихся средств на оплату труда вправе самостоятельно устанавливать дифференцированные надбавки к должностным окладам и применять различные формы оплаты и стимулирования труда.

Статья 502. Особенности правового регулирования труда медицинских работников

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю.

Отдельные категории медицинских работников имеют право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск.

Продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного трудового отпуска, а также разряды по оплате труда, доплаты и надбавки к тарифной ставке (окладу) медицинских работников устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Группы медицинских организаций по оплате труда руководящих работников устанавливаются органами управления здравоохранением, в непосредственном подчинении которых они находятся, по показателям, исходя из числа пролеченных больных – для стационарных учреждений, численности обслуживаемого населения – для амбулаторно-поликлинической службы и других медицинских организаций.

В случае если имеется перерыв стажа работы врача по специальности три года и более (социальные отпуска, работа не по профильной для медицины специальности, длительная болезнь, инвалидность и другие), перед возобновлением своей профессиональной деятельности врач обязан пройти курсы специализации в соответствии с имеющейся базовой, основной или дополнительной специальностью, подтверждаемой документом о ее получении в предыдущие годы. Порядок прохождения курсов специализации устанавливается законодательством.

Статья 503. Особенности правового регулирования труда спортсменов

Положения настоящей статьи регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта (далее – спортсмены).

Особенности правового регулирования труда спортсменов устанавливаются трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, в том числе коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Помимо условий, предусмотренных частью первой статьи 104 настоящего Кодекса, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об обязанности:

работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях;

спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

спортсмена соблюдать антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

работодателя по обеспечению страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг.

При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. Работодатель обязан организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за свой счет. В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными актами, трудовыми договорами, но не может быть менее четырех календарных дней.

В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный переход спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перехода спортсмена к другому работодателю работодатель по месту временной работы заключает с ним срочный трудовой договор с учетом положений части третьей настоящей статьи.

На период временного перехода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается (стороны приостанавливают осуществление прав

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

и выполнение обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде). При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перехода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор возобновляется в полном объеме.

В течение срока временного перехода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей статьей.

Работодатель по месту временной работы не имеет права инициировать переход спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перехода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перехода.

Если по истечении срока временного перехода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перехода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перехода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения – на неопределенный срок.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Продолжительность срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе спортсмена определяется сторонами трудового договора с учетом сроков, устанавливаемых Министерством развития спорта Республики Узбекистан по рекомендациям спортивных федераций (ассоциаций) Республики Узбекистан по соответствующим виду или видам спорта.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Глава 29. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в микрофирмах и у работодателей – физических лиц

§ 1. Особенности правового регулирования труда работников у работодателей, отнесенных к микрофирмам

Статья 504. Общие положения

Правовое регулирование труда работников у работодателей, отнесенных к микрофирмам (далее – работодатель-микрофирма), осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящим параграфом.

В случае если работодатель-микрофирма в соответствии с установленной классификацией субъектов предпринимательства перестал относиться к микрофирмам, правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде без учета особенностей, установленных настоящим параграфом, с момента внесения соответствующих данных о работодателе-микрофирме органами государственной статистики.

Статья 505. Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений локальными актами и трудовыми договорами

Работодатель-микрофирма вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных актов (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений работодатель-микрофирма должен включать в трудовые договоры с работниками условия, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы, утверждаемой Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

С лицами, поступающими на работу к работодателям-микрофирмам, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор.

Работникам работодателей-микрофирм может предоставляться дополнительный трудовой отпуск за стаж работы в данной микрофирме, продолжительность и порядок предоставления которого определяются

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

коллективными соглашениями, коллективным договором, локальными актами либо трудовым договором.

Об изменении условий труда (часть первая статьи 137 настоящего Кодекса) и изменении местности в связи с переездом работодателя в другую местность (часть первая статьи 146 настоящего Кодекса) работодатель-микрофирма обязан в письменной форме предупредить работника не позднее чем за один месяц.

Статья 506. Прекращение трудового договора с работниками работодателей-микрофирм

Работник работодателей-микрофирмы вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, в письменной форме предупредив работодателя-микрофирму за семь календарных дней.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, работодатель-микрофирма вправе прекратить трудовой договор с работником работодателя-микрофирмы по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В трудовом договоре с работником работодателя-микрофирмы может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового договора в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Сроки предупреждения работника работодателя-микрофирмы о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, а если они не определены, то на работников распространяются общие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде.

§2. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей

Статья 507. Общие положения

Прошедшие государственную регистрацию индивидуальные предприниматели после открытия ими банковского счета вправе использовать труд наемных работников в количестве, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан в зависимости от осуществляемого индивидуальным предпринимателем вида деятельности.

Индивидуальные трудовые отношения между индивидуальным предпринимателем и наемным работником регулируются трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных в настоящем параграфе.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 508. Трудовой договор между работником и индивидуальным предпринимателем

Основанием возникновения индивидуального трудового отношения с лицом, принимаемым на работу индивидуальным предпринимателем, является трудовой договор, заключаемый в письменной форме.

С работником, принимаемым на работу индивидуальным предпринимателем, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. При этом срок трудового договора не должен превышать срока действия свидетельства о государственной регистрации индивидуального предпринимателя.

До заключения трудового договора лицо, ищущее работу, должно быть предварительно проинформировано об условиях труда и занятости.

Примерная форма трудового договора между работником и индивидуальным предпринимателем утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Трудовой договор составляется в трех экземплярах, один из которых остается у индивидуального предпринимателя, второй передается наемному работнику, а третий – представляется в орган государственной налоговой службы по месту налогового учета индивидуального предпринимателя. Представление экземпляра трудового договора в орган государственной налоговой службы может осуществляться и в электронной форме.

Прием на работу наемных работников индивидуальным предпринимателем осуществляется без издания приказа.

На работников, работающих у индивидуальных предпринимателей, не ведутся трудовые книжки.

Статья 509. Режим работы и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных трудовых отпусков определяются по соглашению между работником и индивидуальным предпринимателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного трудового отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 510. Изменение индивидуальным предпринимателем условий труда

Об изменении определенных сторонами условий труда работника в случаях, предусмотренных частью первой статьи 137 настоящего Кодекса, индивидуальный предприниматель обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за четырнадцать календарных дней.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 511. Прекращение трудового договора между работником и индивидуальным предпринимателем

Работник вправе прекратить по собственной инициативе трудовой договор с индивидуальным предпринимателем, предупредив его в письменной форме за семь календарных дней.

По договоренности между работником и индивидуальным предпринимателем срок предупреждения, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть сокращен.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, индивидуальный предприниматель вправе прекратить трудовой договор с работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В трудовом договоре работника с индивидуальным предпринимателем может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового договора в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Сроки предупреждения работника о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Индивидуальный предприниматель при прекращении трудового договора с работником обязан в письменной форме уведомить об этом орган государственной налоговой службы по месту налогового учета индивидуального предпринимателя не позднее трех рабочих дней со дня прекращения трудового договора.

В случае приостановления деятельности индивидуального предпринимателя за работником сохраняется средняя заработная плата в течение двух недель. По истечении этого срока индивидуальный предприниматель вправе прекратить трудовой договор с работником в связи с приостановлением своей деятельности с выплатой работнику компенсации в размере, предусмотренном в трудовом договоре, но не менее двухнедельной средней заработной платы работника. Денежная компенсация в указанном размере выплачивается работнику и в том случае, если в период приостановления деятельности индивидуального предпринимателя, продолжавшийся более одной недели, работник прекращает трудовой договор по собственной инициативе.

Статья 512. Трудовой стаж работника, работающего у индивидуального предпринимателя

Периоды работы по найму у индивидуального предпринимателя засчитываются в трудовой стаж работника при условии уплаты социального налога.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Учет трудового стажа работника осуществляется на основании сведений об уплате социального налога.

Статья 513. Разрешение индивидуальных трудовых споров между работником и индивидуальным предпринимателем

Индивидуальные трудовые споры между работником и индивидуальным предпринимателем, не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке.

§ 3. Особенности правового регулирования труда домашних работников

Статья 514. Домашние работники

Домашними работниками являются работники, выполняющие работы, оказывающие услуги (садовники, няни, сторожа, горничные, водители и другие) работодателям – физическим лицам для удовлетворения их личных нужд, не связанных с предпринимательской деятельностью.

Прием на работу домашних работников допускается по достижении ими шестнадцати лет.

Правом найма на работу домашних работников обладают граждане Республики Узбекистан, а также проживающие на территории Республики Узбекистан иностранные граждане и лица без гражданства при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме.

Статья 515. Трудовой договор с домашним работником

Основанием возникновения индивидуального трудового отношения с домашним работником является трудовой договор, заключаемый работодателем – физическим лицом в письменной форме.

С домашним работником, принимаемым на работу, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор.

До заключения трудового договора домашний работник должен быть предварительно проинформирован работодателем – физическим лицом об условиях труда.

Трудовой договор с домашним работником составляется в трех экземплярах, один из которых представляется в орган государственной налоговой службы по месту жительства работодателя – физического лица, второй остается у работодателя, а третий – передается работнику.

Примерная форма трудового договора с домашним работником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Если стороны достигли соглашения об обеспечении домашнего работника питанием и жильем, то данное условие должно быть включено в содержание трудового договора.

Прием на работу домашних работников осуществляется без издания приказа.

На домашних работников не ведутся трудовые книжки.

Статья 516. Режим работы и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных трудовых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного трудового отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Запрещается принуждать домашних работников, проживающих в домохозяйстве, оставаться в домохозяйстве или с членами домохозяйства в периоды их ежедневного или еженедельного отдыха либо ежегодных трудовых отпусков.

Статья 517. Изменение работодателем – физическом лицом условий труда домашнего работника

Об изменении определенных сторонами трудового договора условий труда домашнего работника в случаях, предусмотренных частью первой статьи 137 настоящего Кодекса, работодатель – физическое лицо обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за четырнадцать календарных дней.

Статья 518. Прекращение трудового договора с домашним работником

Домашний работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, в письменной форме предупредив работодателя – физического лица за семь календарных дней.

По договоренности между домашним работником и работодателем – физическим лицом срок предупреждения, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть сокращен.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, работодатель – физическое лицо вправе прекратить трудовой договор с домашним работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В трудовом договоре с домашним работником может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

договора в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с домашним работником прекращается в связи со смертью работодателя – физического лица. Днем прекращения трудового договора считается день, следующий после смерти работодателя – физического лица.

В случае прекращения трудового договора с работником в связи со смертью работодателя – физического лица все выплаты работнику в связи с прекращением трудового договора производятся за счет Государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан, который в регрессном порядке вправе направить требования к наследникам работодателя – физического лица.

Сроки предупреждения домашнего работника о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, а если они не определены, то на работников распространяются общие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде.

Работодатель – физическое лицо при прекращении трудового договора с домашним работником обязан в письменной форме уведомить об этом орган государственной налоговой службы по месту жительства работодателя – физического лица не позднее трех рабочих дней со дня прекращения трудового договора.

Статья 519. Трудовой стаж домашних работников

Периоды работы по найму домашних работников засчитываются в трудовой стаж работника при условии уплаты социального налога.

Учет трудового стажа домашнего работника осуществляется на основании сведений об уплате социального налога.

Статья 520. Разрешение индивидуальных трудовых споров между домашним работником и работодателем – физическим лицом

Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем – физическим лицом, не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке.

Глава 30. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства

Статья 521. Общие положения

На иностранных граждан и лиц без гражданства (далее – иностранные граждане), постоянно проживающих на территории Республики Узбекистан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

и имеющих вид на жительство, распространяются общие нормы трудового законодательства.

На иностранных граждан, законно въехавших на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности и не имеющих вида на жительство, трудовое законодательство распространяется с учетом особенностей, предусмотренных настоящей главой.

Статья 522. Возраст приема на работу иностранного гражданина

Иностранные граждане, законно въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, имеют право вступать в индивидуальные трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Статья 523. Подтверждение на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан

Иностранные граждане, законно въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, вправе осуществлять трудовую деятельность на территории Республики Узбекистан только на основании подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель вправе заключать трудовые договоры с иностранными гражданами, законно въехавшими на территорию Республики Узбекистан, только при наличии у них подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

С иностранными гражданами, законно въехавшими на территорию Республики Узбекистан для осуществления трудовой деятельности, могут заключаться трудовые договора на условиях совместительства только при получении ими отдельного подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан. Особенности заключения трудовых договоров на условиях совместительства с высококвалифицированными и квалифицированными специалистами установлены в статье 526 настоящего Кодекса.

Порядок выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 524. Срок действия трудового договора с иностранным гражданином, законно въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности

Срок действия трудового договора с иностранным гражданином, законно въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

осуществления трудовой деятельности, не может превышать срока действия подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, в случае если наличие (получение) такого подтверждения установлено законодательством.

Статья 525. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином, законно въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, основанием прекращения трудового договора с иностранным гражданином является истечение срока или аннулирование подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.

Трудовой договор подлежит прекращению в связи с истечением срока подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан в день окончания срока его действия.

При аннулировании подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан трудовой договор подлежит прекращению в день получения работодателем соответствующего уведомления Агентства по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Статья 526. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан – высококвалифицированных или квалифицированных специалистов

Для иностранных граждан, законно въехавших на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, являющихся высококвалифицированными или квалифицированными специалистами, законодательством может быть предусмотрен иной порядок приема на работу, заключения и прекращения трудового договора.

Срок действия выданных подтверждений на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан для высококвалифицированных или квалифицированных иностранных специалистов составляет по их желанию до трех лет со дня их выдачи с возможностью неограниченного количества продлений, но не более чем на три года в каждом случае.

Высококвалифицированные или квалифицированные специалисты имеют право работать по совместительству на территории Республики Узбекистан без получения подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.

В случае досрочного прекращения трудового договора высококвалифицированные или квалифицированные специалисты вправе

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

искать другое место работы в течение тридцати рабочих дней, в период которых действие ранее выданных им подтверждений на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, а также виз и видов на жительство сохраняется.

Критерии отнесения иностранных граждан к категории высококвалифицированных или квалифицированных специалистов устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

РАЗДЕЛ VII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Глава 31. Общие положения

Статья 527. Защита трудовых прав работников

Защита трудовых прав работников включает в себя:

предупреждение и (или) пресечение нарушений трудового законодательства, иных правовых актов о труде, а также условий трудовых договоров;

восстановление нарушенного права работника;

возмещение материального ущерба и (или) компенсации морального вреда, причиненного работнику в связи с нарушением его трудовых прав;

ответственность работодателей и иных должностных лиц, виновных в нарушении трудовых прав работника.

Статья 528. Недопустимость воспрепятствования реализации права работника на защиту трудовых прав

Не допускается воспрепятствование реализации права работника на защиту трудовых прав.

Письменные или устные обязательства работника об отказе от реализации права на защиту трудовых прав являются недействительными.

Статья 529. Основные способы защиты трудовых прав

Основными способами защиты трудовых прав являются:

самозащита работниками трудовых прав;

государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда;

общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда;

защита трудовых прав примирительно-посредническими процедурами;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

защита трудовых прав органами по рассмотрению трудовых споров.

Работникам гарантируется право на выбор способа защиты трудовых прав, на защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом.

Глава 32. Самозащита работником трудовых прав

Статья 530. Понятие и реализация самозащиты работником трудовых прав

Под самозащитой работником трудовых прав понимаются самостоятельные законные действия работника, направленные на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации без обращения или, наряду с обращением в органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Работник вправе реализовать право на самозащиту трудовых прав (далее – самозащита) с того момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Работник вправе принять решение о прекращении самозащиты в любой момент по своему усмотрению.

Статья 531. Формы самозащиты

В целях самозащиты работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, а также от выполнения по требованию работодателя:

работы, не предусмотренной трудовым договором;

действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, порочат честь и достоинство, деловую репутацию работника или других лиц.

На время отказа от выполнения работы или совершения действий, вплоть до устранения обстоятельств, указанных в части первой настоящей статьи, за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

В целях самозащиты работник имеет право отказаться от выполнения работы или совершения действий и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 532. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать осуществлению самозащиты работниками.

Преследование работников за использование допустимых законом способов самозащиты запрещается.

Статья 533. Злоупотребление правом на самозащиту

Злоупотреблением правом на самозащиту является:

заведомый отказ работника от выполнения обусловленной трудовым договором работы в случаях, не предусмотренных настоящим Кодексом или другим законом;

отказ работника от выполнения обусловленной трудовым договором работы при наличии обстоятельств, предусмотренных частью первой статьи 531 настоящего Кодекса, без извещения об этом работодателя;

отказ работника прекратить самозащиту после устранения обстоятельств, послуживших основанием для самозащиты.

Злоупотребление правом на самозащиту может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случаях, когда злоупотребление правом на самозащиту повлекло за собой причинение работодателю прямого действительного ущерба, на работника может быть возложена обязанность возместить этот ущерб в порядке и размерах, предусмотренных настоящим Кодексом.

Глава 33. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

§1. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Статья 534. Уполномоченные государственные органы, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда осуществляются Министерством занятости и трудовых отношений

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Республики Узбекистан, а также другими государственными органами в порядке, установленном законодательством.

Органы прокуратуры в пределах своих полномочий осуществляют надзор за точным и единообразным исполнением настоящего Кодекса, а также иных законов в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О прокуратуре».

Государственный контроль и надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности (государственный энергетический надзор, государственный санитарно-эпидемиологический надзор, государственный надзор за соблюдением требований промышленной, ядерной и радиационной безопасности и другие) осуществляются в соответствии с законодательством уполномоченными государственными органами.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда в подведомственных организациях осуществляется государственными органами в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

Статья 535. Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан

Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (далее – Государственная трудовая инспекция) является структурным подразделением Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, осуществляющим государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями требований трудового законодательства, законодательства о занятости населения, об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя, о правах лиц с инвалидностью, иных правовых актов о труде, правил охраны труда и трудовых стандартов.

Статья 536. Проверки, проводимые государственными трудовыми инспекторами

Государственные трудовые инспекторы в целях осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Республики Узбекистан работодателей в порядке, установленном законодательством.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

выполнение работодателями предписаний государственных трудовых инспекторов об устранении выявленных в ходе проверок нарушений.

Порядок проведения проверок государственными трудовыми инспекторами определяется законодательством.

Статья 537. Обжалование неправомерных решений, действий (бездействия) государственных трудовых инспекторов

Неправомерные решения, действия (бездействие) государственных трудовых инспекторов могут быть обжалованы в вышестоящую трудовую инспекцию и (или) в суд.

Статья 538. Ответственность за воспрепятствование деятельности Государственной трудовой инспекции

Неисполнение предписаний, представлений и других актов Государственной трудовой инспекции, а также вмешательство в деятельность Государственной трудовой инспекции и воздействие в любой форме на ее работников с целью воспрепятствования законному исполнению возложенных задач и функций запрещается и влечет установленную законом ответственность.

§2. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Статья 539. Субъекты общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда осуществляется субъектами общественного контроля в соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об общественном контроле».

Субъектами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда являются граждане Республики Узбекистан, органы самоуправления граждан, а также негосударственные некоммерческие организации, средства массовой информации.

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда может осуществляться также общественными советами, комиссиями и иными общественными организационными структурами в соответствии с законодательством.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Специальными субъектами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда являются профессиональные союзы.

Статья 540. Права профессиональных союзов при осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Профессиональные союзы, их объединения, подразделения и первичные профсоюзные организации имеют право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением работодателями требований трудового законодательства и правил охраны труда, а также коллективных соглашений и коллективного договора, иных актов, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Профессиональные союзы вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов, в выявлении причин нарушений охраны труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, заседаниях медико-социальной экспертной комиссии.

При осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда профессиональные союзы вправе:

участвовать в соответствующих общественных советах при органах государственной власти на местах и органах государственного управления;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, обязательные для рассмотрения;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;

изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными соглашениями и коллективным договором;

иметь доступ к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;

принимать участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

обращаться в суд в защиту трудовых прав работников.

При осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда профессиональные союзы имеют и иные права в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».

Для осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда профессиональные союзы, а также их объединения вправе создавать собственные инспекции.

Глава 34. Рассмотрение трудовых споров

§ 1. Общие положения

Статья 541. Понятие трудовых споров

Трудовыми спорами являются неурегулированные разногласия между работодателем и работником либо между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора, а также по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда.

Статья 542. Виды трудовых споров

В зависимости от субъектного состава трудовые споры могут быть индивидуальными либо коллективными.

Индивидуальным трудовым спором является неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам:

применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора;

установления работнику новых или изменения существующих индивидуальных условий труда (включая оплаты труда).

Индивидуальным трудовым спором является также спор:

между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;

между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с данным работодателем, в случае отказа работодателя в приеме этого лица на работу.

Коллективными трудовыми спорами являются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам:

установления новых или изменения существующих условий труда (включая оплату труда);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

заключения и изменения коллективных соглашений, коллективного договора, а также иных правовых актов о труде, которые в соответствии с законодательством принимаются по согласованию с представителями работников;

применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда.

В зависимости от способа разрешения трудовые споры могут носить исковой либо неисковой характер.

К спорам искового характера (споры о праве) относятся споры, возникающие по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора. Индивидуальные и коллективные споры искового характера рассматриваются в органах по рассмотрению трудовых споров. На основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения на любой стадии рассмотрения трудовых споров искового характера может быть применена процедура урегулирования спора при содействии медиатора.

К спорам неискового характера (споры об интересе) относятся коллективные и индивидуальные трудовые споры, возникающие по вопросам установления новых и изменения существующих условий труда (включая оплаты труда), заключения, изменения коллективных соглашений, коллективного договора либо локальных актов, которые в соответствии с законодательством принимаются по согласованию с представителями работников. Коллективные и индивидуальные трудовые споры неискового характера разрешаются посредством применения примирительно-посреднических процедур или процедуры урегулирования спора при содействии медиатора.

§2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Статья 543. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров по вопросам применения трудового законодательства и иных правовых актов о труде, трудового договора (индивидуальные трудовые споры искового характера) определяется настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан.

Индивидуальные трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда (индивидуальные трудовые споры неискового характера) разрешаются работодателем и профсоюзным комитетом.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 544. Стороны индивидуальных трудовых споров

Одной стороной индивидуального трудового спора выступает работодатель, а другой стороной – работник, лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с этим работодателем, лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Каждая сторона индивидуального трудового спора вправе привлекать для защиты своих прав представителей.

Статья 545. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, которые непосредственно рассматриваются судом;

судом.

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Любой индивидуальный трудовой спор на любой стадии рассмотрения в комиссии по трудовым спорам либо в суде, до удаления суда в отдельную (совещательную) комнату для принятия судебного акта, может быть передан на рассмотрение медиатора в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О медиации».

Статья 546. Удовлетворение денежных требований работника

Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.

При признании комиссией по трудовым спорам или судом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

§ 3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Статья 547. Образование комиссии по трудовым спорам

Коллективным договором, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.

По соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в структурных подразделениях организаций.

Комиссии по трудовым спорам в структурных подразделениях организации действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих комиссий, определяемых коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом из равного количества представителей от каждой из сторон.

Работодатель и профсоюзный комитет, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзного комитета утверждаются постановлением (решением) соответствующего профсоюзного комитета, а члены комиссии представителей работодателя – его приказом.

Количественный состав и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам определяются коллективным договором, а если он не заключен – в ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается в соответствующем положении либо ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Работодатель с согласия работника может возложить на него функции ответственного лица за организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии.

Статья 548. Полномочия комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде, трудового договора, за исключением споров, которые непосредственно рассматриваются судом.

Полномочия комиссий по трудовым спорам, созданных в структурных подразделениях организаций, определяются в соответствующем положении либо ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Статья 549. Порядок подачи заявления в комиссию по трудовым спорам

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Заявление работника в комиссию по трудовым спорам должно содержать:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

дату (когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в комиссию);

имеющиеся у работника доказательства, подтверждающие его доводы;

требования работника;

перечень прилагаемых к заявлению документов.

Статья 550. Подготовка к рассмотрению индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам до проведения заседания:

выясняет обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения индивидуального трудового спора (выясняет предмет доказывания);

выявляет круг законов и иных правовых актов о труде, которыми следует руководствоваться при разрешении спора;

уточняет состав лиц, участвующих в рассмотрении спора;

определяет перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обоснование своих требований.

Статья 551. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые в комиссиях по трудовым спорам, в необходимых случаях могут рассматриваться в нерабочее время работника.

Трудовой спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или его представителя. Рассмотрение трудового спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника либо его представителя на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом. Решение комиссии о снятии заявления с рассмотрения доводится до сведения работника в письменной форме с обязательным указанием причины снятия заявления с рассмотрения.

Работник на любой стадии рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам вправе прекратить данный спор.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Индивидуальные трудовые споры работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет рассматриваются в комиссии по трудовым спорам с участием одного из родителей или попечителя.

Работник, профсоюзный комитет имеют право пригласить адвоката, эксперта или иное третье лицо для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на свое заседание свидетелей, приглашать специалистов.

По требованию комиссии по трудовым спорам работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов из каждой стороны.

В заседании комиссии по трудовым спорам должно участвовать равное количество представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Решение, принятое неполномочным составом комиссии по трудовым спорам, является незаконным.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями работодателя и профсоюзного комитета. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На первом заседании комиссии по трудовым спорам по соглашению членов комиссии (представителей работников и работодателей) определяется председатель и секретарь данного заседания. На последующих заседаниях комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь каждого следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

Заседание комиссии по трудовым спорам открывает председатель, объявляя, какой спор подлежит рассмотрению, состав комиссии. Председатель проверяет присутствие сторон, полномочность представителей, затем разъясняет лицам, участвующим в заседании комиссии, их права и обязанности.

Стороны индивидуального трудового спора, рассматриваемого в комиссии по трудовым спорам, вправе:

представлять доказательства;

участвовать в исследовании доказательств;

задавать вопросы лицам, участвующим в заседании комиссии, свидетелям, специалистам и иным лицам, приглашенным на заседание комиссии;

заявлять ходатайства;

давать устные и письменные объяснения комиссии;

возражать против ходатайств и доводов других лиц, участвующих в заседании комиссии;

обжаловать решение комиссии в судебном порядке;

использовать в заседании комиссии аудио- и видеоаппаратуру.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Рассматривая индивидуальный трудовой спор по существу, комиссия по трудовым спорам сначала заслушивает объяснения работника по поводу заявленных им требований. Затем выслушивается представитель работодателя, исследуются доказательства сторон, заслушиваются свидетели, специалисты и иные лица, приглашенные для участия в рассмотрении спора.

Статья 552. Протокол заседания комиссии по трудовым спорам

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

В протоколе заседания комиссии по трудовым спорам отражается весь ход проводимого заседания:

дата проведения заседания;

состав комиссии;

какое заявление рассматривается;

порядок ведения заседания комиссии;

изложение объяснений и доводов, приводимых работником (его представителем) и представителем работодателя, а также показаний свидетелей, мнений специалистов;

суть решения.

Стороны индивидуального трудового спора и заинтересованные участники заседания комиссии по трудовым спорам вправе знакомиться с протоколом заседания и в течение трех рабочих дней со дня его подписания могут подать письменные замечания к протоколу с указанием ошибок, искажений или его неполноты. Комиссия должна приложить письменные замечания сторон к протоколу заседания.

Ведение протокола заседания комиссии по трудовым спорам может осуществляться в электронной форме путем аудио- или видеозаписи заседания комиссии.

Статья 553. Отказ в принятии заявления работника

Комиссия по трудовым спорам отказывает в принятии заявления работника, если в производстве комиссии по трудовым спорам или суда имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям либо если заявление от имени работника подано лицом, не имеющим на то полномочий, или если рассмотрение данного индивидуального трудового спора не входит в полномочия комиссии.

Председатель комиссии по трудовым спорам, назначенный на предыдущем заседании, в трехдневный срок выдает заявителю мотивированный письменный отказ в принятии заявления.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 554. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в шестимесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам срока, установленного в части первой настоящей статьи, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и рассмотреть спор по существу.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается на период рассмотрения индивидуального трудового спора в порядке медиации.

Статья 555. Решение комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению представителей профсоюзного комитета и работодателя.

Решение комиссии по трудовым спорам должно быть мотивированным и основанным на трудовом законодательстве и иных правовых актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам обособленного подразделения организации, – наименование подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, суть спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

суть решения и его обоснование (со ссылкой на законодательство и иные правовые акты о труде, трудовой договор);

результаты голосования.

В решении комиссии по трудовым спорам по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение комиссии по трудовым спорам подписывается председателем и секретарем заседания комиссии, имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии по трудовому спору вручается (направляется) работнику, работодателю и профсоюзному комитету в трехдневный срок со дня принятия решения.

Статья 556. Перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила индивидуальный трудовой спор, заинтересованный работник или его представитель вправе обратиться в суд.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 557. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам

В отношении работников – членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются понижение тарифной ставки (оклада) и прекращение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

На период непосредственного рассмотрения индивидуального трудового спора и подготовки дела к рассмотрению работники – члены комиссии по трудовым спорам освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы.

§ 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке

Статья 558. Индивидуальные трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в суде

Непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;

2) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

3) о возмещении работодателем вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, либо материального ущерба имуществу работника;

4) о компенсации морального вреда, причиненного работнику работодателем;

5) об отказе в приеме на работу;

6) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

7) возникающие между работниками и работодателями – физическими лицами;

8) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда и занятий;

9) о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Индивидуальные трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в судах.

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

Статья 559. Право на обращение в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора

Право на обращение в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора имеют:

1) работник или профсоюзный комитет;

2) должностные лица Государственной трудовой инспекции;

3) работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему материального ущерба, причиненного работником;

4) органы юстиции в установленном законодательством порядке;

5) прокурор.

Статья 560. Сроки обращения в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора

Для обращения в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе – три месяца со дня вручения работнику копии приказа работодателя о прекращении с ним трудового договора;

по спорам о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, – один год со дня обнаружения работодателем причиненного ущерба;

по другим трудовым спорам – шесть месяцев с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

По спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, а также по спорам о компенсации причиненного работнику морального вреда срок обращения в суд не устанавливается.

Течение срока обращения в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается на период рассмотрения индивидуального трудового спора в порядке медиации.

Статья 561. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, незаконного перевода, изменения условий труда либо отстранения

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

от работы орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, а также прежние условия труда.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя, суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

Суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику средней заработной платы за все время вынужденного прогула или разницы в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением, либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация организации (ее обособленного подразделения), изменение штатов, повлекшее сокращение, или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (в должности), – другая равноценная работа (должность).

В случаях ликвидации организации (ее обособленного подразделения) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (в должности), предоставление другой равноценной работы осуществляется местными органами по труду.

Статья 562. Освобождение работников от судебных расходов

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из индивидуальных трудовых отношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Статья 563. Отсутствие ограничений на сумму иска и его обеспечение

На сумму иска по индивидуальным трудовым спорам и на обеспечение иска не могут быть установлены никакие ограничения.

Статья 564. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора, незаконном отстранении от работы или незаконном переводе работника на другую работу

В случае причинения должностным лицом ущерба работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, работнику, незаконно отстраненному от работы или работнику, незаконно переведенному на другую работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный ущерб на должностное

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

лицо, виновное в нарушении трудового законодательства. Такая обязанность возлагается также в случае, если должностное лицо задержало исполнение решения комиссии по трудовым спорам или суда о восстановлении работника на работе.

Размер возмещения материального ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 565. Компенсация морального вреда

В случаях, когда нарушение трудовых прав работника повлекло за собой причинение ему нравственных и (или) физических страданий, суд вправе по требованию работника вынести решение о компенсации ему морального вреда, причиненного работодателем. Размер морального вреда определяется судом.

§ 5. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам

Статья 566. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии по трудовым спорам в срок, предусмотренный в части первой настоящей статьи, работнику выдается комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа (далее – удостоверение).

В удостоверении указываются:

наименование комиссии по трудовым спорам, вынесшей решение по трудовому спору;

даты принятия решения и выдачи удостоверения;

фамилия, имя, отчество работника;

решение по существу спора.

Удостоверение заверяется подписями председателя и секретаря комиссии и выдается работнику под роспись.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам за получением удостоверения в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился с заявлением о рассмотрении индивидуального трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, государственный исполнитель приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке в соответствии с Законом

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов».

В случае признания комиссией по трудовым спорам пропуска работником сроков, установленных в частях пятой и седьмой настоящей статьи, уважительными комиссия восстанавливает эти сроки.

Статья 567. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению по индивидуальному трудовому спору, при отмене решения, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 568. Изменение формулировки основания прекращения трудового договора

В случае признания формулировки основания прекращения трудового договора неправильной или несоответствующей законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении основания прекращения трудового договора в точном соответствии с законодательством со ссылкой на соответствующую статью (часть, пункт, абзац) закона.

Одновременно суд решает вопрос о предоставлении гарантий, предусмотренных законодательством, и размере причитающегося работнику выходного пособия.

Если суд признает, что формулировка основания прекращения трудового договора порочит честь, достоинство и деловую репутацию работника, то суд по его требованию решает вопрос о компенсации причиненного ему морального вреда.

Статья 569. Немедленное исполнение решений по некоторым индивидуальным трудовым спорам

Решение суда о восстановлении на работе работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен, а также об изменении формулировки оснований прекращения трудового договора либо решение органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу либо о предоставлении прежней работы работнику, незаконно отстраненному от работы, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, по обращению

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

работника выносит соответственно определение или решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате в полном размере за все время задержки исполнения определения либо решения.

В случае несвоевременного исполнения работодателем решения комиссии по трудовым спорам работник, незаконно переведенный либо незаконно отстраненный от работы, вправе обратиться в суд с требованием о выплате ему работодателем средней заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработной плате, вызванного задержкой исполнения решения комиссии.

Немедленному исполнению подлежит также решение органа по рассмотрению трудовых споров о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяца.

В случае отмены судебных актов по требованиям, вытекающим из индивидуальных трудовых отношений, поворот исполнения судебного акта допускается, если отмененный судебный акт был основан на сообщенных истцом ложных сведениях либо представленных им подложных документах.

§ 6. Разрешение (урегулирование) коллективных трудовых споров

Статья 570. Основные понятия

Примирительно-посреднические процедуры представляют собой последовательное разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

Примирительной комиссией является орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора путем примирения сторон.

Трудовым арбитражем является временно или постоянно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора для его разрешения при недостижении соглашения в примирительной комиссии с привлечением уполномоченных лиц.

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в сроки, предусмотренные частями второй и третьей статьи 572 настоящего Кодекса своего решения.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 571. Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьей 42 настоящего Кодекса.

Требования, выдвинутые работниками организации, (обособленного подразделения организации) и (или) их представителями, утверждаются на соответствующем общем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представителями работников, уполномоченными ими на разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения общего собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов, их объединений выдвигаются их выборными коллегиальными органами и направляются сторонам социального партнерства.

Требования, предусмотренные частями второй и четвертой настоящей статьи, могут быть направлены в соответствующий государственный орган по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров, в том числе в виде электронного документа. В этом случае государственный орган по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Статья 572. Рассмотрение требований работников и их представителей

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении профсоюзному комитету в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов, их объединений, а при отсутствии на соответствующем уровне профессиональных союзов – иных объединений работников, и сообщить им о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Статья 573. Примирительно-посреднические процедуры

Порядок разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

рассмотрение спора примирительной комиссией;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

рассмотрение спора с участием медиатора;

рассмотрение спора трудовым арбитражем.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

Представители сторон коллективного трудового спора, примирительная комиссия, медиатор, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительно-посреднические процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим параграфом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительно-посреднических процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом заседания примирительной комиссии.

Статья 574. Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора примирительной комиссией

В случае возникновения коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением (постановлением) профсоюзного комитета.

Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников на соответствующем уровне.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на паритетной основе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор на первичном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства – в срок до десяти рабочих дней со дня принятия соответствующих актов о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора составляют протокол разногласий и приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием медиатора.

Если в течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективного трудового спора не приступают к переговорам, вопрос о рассмотрении коллективного спора с участием медиатора снимается в связи с недостижением согласия сторон. В этом случае стороны переходят к переговорам о передаче спора на рассмотрение трудового арбитража.

Статья 575. Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора с участием медиатора

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру медиатора. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры медиатора в соответствующий государственный орган по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры медиатора, то они приступают к переговорам о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора с участием медиатора определяется соглашением сторон коллективного трудового спора в соответствии с законом.

Медиатор имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора с участием медиатора осуществляется на первичном уровне социального партнерства в срок до пяти рабочих дней, а на иных уровнях социального

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

партнерства – в срок до десяти рабочих дней со дня выбора медиатора и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 576. Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по разрешению (урегулированию) коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров для разрешения (урегулирования) данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для разрешения (урегулирования) коллективных трудовых споров, передаваемых ему для разрешения (урегулирования) по соглашению сторон.

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора с участием медиатора либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры медиатора, или после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора с участием медиатора стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решения трудового арбитража. После этого стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для разрешения (урегулирования) данного коллективного трудового спора либо передать его на разрешение (урегулирование) в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже, утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан с учетом мнения Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже.

Коллективный трудовой спор разрешается (урегулируется) в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства в срок до пяти рабочих дней, а при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до десяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на разрешение (урегулирование) в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж:

рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;

получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора;

информирует в случае необходимости органы государственного управления, органы государственной власти на местах и органы самоуправления граждан о возможных социальных, экономических и иных последствиях коллективного трудового спора;

принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж может осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Решение трудового арбитража по разрешению (урегулированию) коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме не позднее следующего рабочего дня после принятия решения.

Статья 577. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Министерство занятости и трудовых отношений Республики Каракалпакстан и главные управления занятости областей и города Ташкента.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Работодатель не позднее следующего рабочего дня с момента начала коллективного трудового спора в письменной или электронной форме уведомляет государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров о возникновении спора в организации.

Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан:

ведет учет коллективных трудовых споров, возникающих на отраслевом и республиканском уровне социального партнерства;

содействует урегулированию коллективных трудовых споров;

ведет базу данных по учету трудовых арбитров;

организует подготовку трудовых арбитров;

утверждает рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Министерство занятости и трудовых отношений Республики Каракалпакстан и главные управления занятости областей и города Ташкента:

ведут учет коллективных трудовых споров, возникающих на первичном и территориальном уровне социального партнерства;

содействуют урегулированию коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют, в случае необходимости, полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и урегулирования.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Статья 578. Гарантии лицам, участвующим в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время разрешения (урегулирования) спора.

Участвующие в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, трудовой договор с ними не может быть прекращен по инициативе работодателя без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Статья 579. Уклонение от участия в примирительных процедурах

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии, другая сторона коллективного трудового спора вправе потребовать не позднее следующего рабочего дня (смены) проведения переговоров о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора.

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора, другая сторона коллективного трудового спора вправе потребовать не позднее следующего рабочего дня (смены) проведения переговоров о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на разрешение (урегулирование) в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора трудовым арбитражем, считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению (урегулированию) коллективного трудового спора.

Статья 580. Соглашения, достигнутые сторонами трудового спора в ходе разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора, и контроль за их выполнением

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения (урегулирования) этого спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора, а также государственными органами по урегулированию трудовых споров.

Статья 581. Рассмотрение коллективных трудовых споров искового характера в суде

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательства, коллективных соглашений и коллективного договора, локальных актов, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, подлежат рассмотрению судом.

При рассмотрении в судах коллективных трудовых споров, указанных в части первой настоящей статьи, и исполнении судебных решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTI ADMINISTRATSIYASI
KANSELYARIYA
1