

Трудовой кодекс Республики Узбекистан

Утвержден Законом Республики Узбекистан от 21.12.1995 г.
Введен в действие с 01.04.1996 г.

В Трудовой кодекс внесены изменения в соответствии с
Законом РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава I. Основные положения

Глава II. Субъекты трудовых отношений

Глава III. Представительство работников и работодателей

Глава IV. Коллективные договоры и соглашения

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава V. Трудоустройство

Глава VI. Трудовой договор

Глава VII. Рабочее время

Глава VIII. Время отдыха

Глава IX. Оплата труда

Глава X. Гарантийные и компенсационные выплаты

Глава XI. Дисциплина труда

Глава XII. Материальная ответственность сторон трудового договора

Глава XIII. Охрана труда

Глава XIV. Дополнительные гарантии и льготы отдельным категориям работников

Глава XV. Трудовые споры

Глава XVI. Государственное социальное страхование

“Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан”

Глава I. Основные положения

Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 1. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения

Трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами. *(В дальнейшем "законодательные и иные нормативные акты о труде")*

Законодательство о труде состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Узбекистан и постановлений Олий Мажлиса, указов Президента Республики Узбекистан, законов Республики Каракалпакстан и постановлений Жокаргы Кенеса, постановлений Правительства Республики Узбекистан и Правительства Республики Каракалпакстан, решений других представительных и исполнительных органов государственной власти, принимаемых в пределах их компетенции.

Законодательными и иными нормативными актами о труде регулируются трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовому договору (контракту) *(В дальнейшем "трудовой договор")* на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности *(В дальнейшем "предприятия")*, а также у отдельных граждан.

Статья 2. Задачи законодательства о труде

Законодательство о труде, учитывая интересы работников, работодателей, государства, обеспечивает эффективное функционирование рынка труда, справедливые и безопасные условия труда, охрану трудовых прав и здоровья работников, способствует росту производительности труда, улучшению качества работы, подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни всего населения.

Статья 3. Сфера действия трудового кодекса

Действие Трудового кодекса распространяется на всю территорию Республики Узбекистан.

Статья 4. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений

Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными актами.

Дополнительные по сравнению с законодательными актами трудовые права и гарантии могут быть установлены иными нормативными актами, в том числе и договорного характера (коллективные соглашения, коллективные договоры, другие локальные акты), а также трудовыми договорами, заключенными между работником и работодателем.

Условия соглашений и договоров о труде не могут быть изменены в одностороннем порядке, если иное не предусмотрено законом. Вопросы, не урегулированные законодательными и иными нормативными актами о труде, решаются по соглашению сторон договоров о труде, а при недостижении соглашения между ними - в порядке, установленном для разрешения трудовых споров.

Статья 5. Недействительность условий соглашений и договоров о труде

Условия соглашений и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, недействительны.

Статья 6. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

Все граждане имеют равные возможности в обладании и использовании трудовых прав. Установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией.

Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.).

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.

Статья 7. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд, т.е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины) запрещается.

Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой требуется:

на основании законодательных актов о военной или альтернативной службе;

в условиях чрезвычайного положения;

вследствие вступившего в законную силу приговора суда;

в других случаях, предусмотренных законом.

Статья 8. Защита трудовых прав

Каждому гарантируется защита трудовых прав, которая осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а также органами по рассмотрению трудовых споров.

Статья 9. Государственное управление в сфере труда. Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде

Государственное управление в сфере труда осуществляет Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и его территориальные органы. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и их инспекции;

2) профессиональные союзы. (Пункт в редакции Закона РУз от 07.12.2001 г. № 320-II)

Органы государственной власти и управления осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, установленном законом.

Надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республики Узбекистан осуществляется Генеральным прокурором Республики Узбекистан и подчиненными ему прокурорами.

Статья 10. Соотношение международных договоров, конвенций и законодательства о труде Республики Узбекистан

Если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией Международной Организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенций Международной Организации Труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством.

Статья 11. Применение законодательства о труде к лицам, не являющимся гражданами Республики Узбекистан

Законодательство о труде распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих на территории Республики Узбекистан по трудовому договору, заключенному с работодателем.

Статья 12. Применение законодательства о труде на иностранных предприятиях

На предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим и физическим лицам и расположенных на территории Республики Узбекистан, применяется законодательство о труде Республики Узбекистан.

Статья 13. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим кодексом

Течение срока, с которым настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. В срок, исчисляемый в календарных 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 II. Субъекты трудовых отношений

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 14. Работник как субъект трудовых отношений

Субъектами трудовых отношений могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного возраста (статья 77) и заключившие трудовой договор с работодателем.

Статья 15. Работодатель как субъект трудовых отношений

Работодателями могут быть:

- 1) предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей;
- 2) частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем;
- 3) отдельные лица, достигшие восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 16. Основные трудовые права работника

В соответствии с Конституцией Республики Узбекистан каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.

Каждый работник имеет право:

на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством минимального размера;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;

на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных, установленных законом, случаях;

на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

Статья 17. Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;

заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры в соответствии с законодательством;

требовать от работника надлежащего выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения.

Статья 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Правовое регулирование труда отдельных категорий работников может иметь особенности, определяемые:

- характером трудовой связи работника с предприятием;
- условиями и характером труда работника;
- природно-климатическими условиями;
- особым правовым режимом местности, где трудится работник;
- иными объективными факторами.

Особенности регулирования труда государственных служащих устанавливаются законом.

Устанавливаемые особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников не могут снижать уровня трудовых прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 19. Трудовой коллектив как субъект трудовых отношений

Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора.

Права и обязанности трудового коллектива, его полномочия, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными актами.

Статья 20. Представительные органы работников и работодателей как субъекты трудовых отношений

В качестве субъектов трудовых отношений могут выступать профессиональные союзы, их выборные органы на предприятии, иные избираемые работниками органы, представительные органы работодателей.

Глава III. Представительство работников и работодателей

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 21. Представительство работников на предприятии

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Все представительные органы действуют в пределах своих полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников.

Наличие иных представительных органов на предприятии не должно препятствовать деятельности профессиональных союзов по осуществлению своих функций.

Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган.

Деятельность представительных органов может быть прекращена по решению работников, их избравших, а также судом - в случае совершения ими действий, противоречащих законодательству.

Статья 22. Профессиональные союзы

Права профессиональных союзов и их выборных органов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются законом, уставами, коллективными соглашениями и договорами.

Статья 23. Права представительных органов работников

Представительные органы работников вправе:

вести переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, контролировать их выполнение, вносить работодателю предложения по подготовке нормативных актов о труде на предприятии;

участвовать в рассмотрении вопросов социально-экономического развития предприятия;

защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным или другим нормативным актам о труде либо иным образом нарушают права работников.

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

Осуществление прав представительными органами работников не должно снижать эффективности работы предприятия, нарушать установленный порядок и режим его работы.

Статья 24. Обязанности работодателя по отношению к представительным органам работников

Работодатель обязан:

соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности;

до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с их представительными органами, а в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, - получать их согласие;

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

беспрепятственно допускать членов представительных органов работников на предприятие, к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;

бесплатно предоставлять представительным органам работников необходимую информацию по вопросам труда, деятельности предприятия, другим социально-экономическим вопросам;

обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций;

выполнять другие, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде обязанности по отношению к представительным органам работников.

Статья 25. Дополнительные трудовые гарантии для членов представительных органов работников

Членам представительных органов работников гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателя в связи с осуществлением ими представительской деятельности.

Наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия местного органа по труду.

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

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

Статья 26. Запрещение воспрепятствования деятельности представительных органов работников

Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представительных органов работников запрещается.

Не допускается прекращение деятельности представительных органов работников по инициативе работодателя или уполномоченных им лиц.

Работодатель, уполномоченные им лица, совершившие действия, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 27. Представительство работодателей на предприятии

Представительство работодателей на предприятии осуществляют должностные лица администрации в пределах полномочий, предоставленных им законодательными и иными нормативными актами о труде, их уставами или положениями.

Статья 28. Представительные органы работодателей

Работодатели вправе объединяться в союзы, ассоциации и иные общественные объединения. Общественные объединения работодателей создаются и функционируют как общественные добровольные организации, ставящие своей целью содействие развитию и повышению эффективности экономики и предпринимательской инициативы, а также осуществление социального партнерства путем представления в органах государственной власти и управления, во взаимоотношениях с профсоюзами и иными представительными органами работников интересов предприятий и их собственников, защиты их прав в сфере хозяйственных и трудовых отношений.

Глава IV. Коллективные договоры и соглашения

Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

§ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 29. Понятие и цель коллективных договоров и соглашений

Коллективный договор - нормативный акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии.

Коллективное соглашение - нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

Коллективные договоры и соглашения заключаются в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

Статья 30. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

соблюдение норм законодательства;

полномочность представителей сторон;

равноправие сторон;

свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;

добровольность принятия обязательств;

реальность обеспечения принимаемых обязательств;

систематичность контроля;

неотвратимость ответственности.

Статья 31. Право на ведение переговоров

Инициатором переговоров по заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Профсоюз, иной представительный орган работников вправе вести переговоры от имени представляемых работников, предлагать и подписывать приложения к коллективному договору, соглашению, защищающие интересы представляемых работников.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представительных органов работников, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора или соглашения.

Для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения проводятся переговоры между работодателем, объединением работодателей (их представителями) и профсоюзами или иными представительными органами работников. В необходимых случаях в переговорах участвуют органы исполнительной власти. Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами либо иными представительными органами работников.

Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок вступить в переговоры.

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

Статья 32. Порядок ведения переговоров

Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

Работодатели и их объединения, органы исполнительной власти должны предоставлять профсоюзам, иным представительным органам работников имеющуюся у них информацию, необходимую для переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственным секретом или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством.

Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Статья 33. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах

Разрешение разногласий, возникающих при переговорах, производится в порядке, установленном для рассмотрения коллективных трудовых споров.

Статья 34. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Лица, представляющие работодателя, несут ответственность за:

1) уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков их разработки и заключения либо не обеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки;

2) не предоставление информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;

3) нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников собственник или уполномоченное им лицо обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора.

Действия (бездействия), перечисленные в части первой настоящей статьи, расцениваются как нарушение законодательства о труде и влекут за собой ответственность в порядке, предусмотренном законом.

§ 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 35. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

Правом на принятие решения о необходимости заключения коллективного договора с работодателем обладают профсоюз в лице его полномочного органа, иной уполномоченный работниками представительный орган или непосредственно общее собрание (конференция) трудового коллектива.

Коллективные договоры заключаются на предприятиях, в их структурных подразделениях, наделенных правами юридического лица.

Статья 36. Стороны коллективного договора

Коллективный договор заключается с одной стороны работниками в лице профсоюзов или уполномоченных работниками иных представительных органов, с другой стороны - работодателем непосредственно или уполномоченными им представителями.

Статья 37. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются 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, переобучение, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета своих работников; (Абзац введен в соответствии с Законом РУз от 23.09.2005 г. № ЗРУ-8)

Абзац десятый считать одиннадцатым в соответствии с Законом РУз от 23.09.2005 г. № ЗРУ-8

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей предприятия, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательными и иными нормативными актами (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 школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Статья 38. Обсуждение проекта коллективного договора

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний и предложений.

Доработанный проект выносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Статья 39. Правомочность собрания (конференции) трудового коллектива

Собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников.

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

Статья 40. Порядок заключения коллективного договора

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на собрании (конференции).

Если проект коллективного договора не получил одобрения, представители сторон дорабатывают его в соответствии с пожеланиями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляют его на рассмотрение собрания (конференции).

После одобрения собранием (конференцией) представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

Статья 41. 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, определенного сторонами.

По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

Статья 42. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников данного предприятия, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора.

Статья 43. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации предприятия

При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием, прекращения трудового договора с руководителем предприятия.

Статья 44. Сохранение действия коллективного договора при смене собственника имущества предприятия

При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев.

В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

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

Статья 45. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации предприятия

При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 46. Контроль за исполнением коллективного договора

Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется представителями сторон, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Ежегодно или в сроки, специально оговоренные в самом договоре, лица, его подписавшие, отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

§ 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Статья 47. Виды коллективных соглашений

В зависимости от сферы регулируемых отношений, характера вопросов, которые необходимо решить, могут заключаться генеральные, отраслевые и территориальные (региональные) коллективные соглашения.

Коллективные соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двухсторонними и трехсторонними. В качестве третьей стороны в заключении соглашения может участвовать орган исполнительной власти.

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

Статья 48. Генеральное соглашение

Генеральное соглашение заключается между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана (иными представительными органами работников), республиканскими объединениями работодателей, а по предложению сторон и Правительством Республики Узбекистан.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики.

Статья 49. Отраслевые соглашения

Отраслевые соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Отраслевые соглашения определяют основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп).

Статья 50. Территориальные (региональные) соглашения

Территориальные соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и органами исполнительной власти на местах.

Территориальные соглашения устанавливают условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями.

Статья 51. Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения

Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения определяются комиссией, предусмотренной статьей 32 настоящего Кодекса, и оформляются ее решением.

При наличии на соответствующем уровне нескольких представительных органов работников (их объединений), члены комиссии со стороны работников определяются по договоренности между этими органами (их объединениями).

Проект коллективного соглашения разрабатывается комиссией и подписывается уполномоченными представителями участников соглашения.

Подписанные сторонами коллективное соглашение, приложения к нему в семидневный срок направляются участникам соглашения, а также для уведомительной регистрации в

соответствующие органы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 52. Содержание коллективных соглашений

Содержание коллективных соглашений определяется 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 соглашениями;

о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;

о содействии занятости, переобучению работников;

об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;

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

о соблюдении интересов работников при приватизации государственных предприятий;

о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов и молодежи (в том числе лиц, не достигших восемнадцати лет);

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

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

Статья 53. Изменения и дополнения коллективного соглашения

Изменения и дополнения коллективного соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определяемом в соглашении, а если он не определен - в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 54. Срок действия коллективного соглашения

Коллективное соглашение вступает в силу с момента его подписания либо со дня, установленного в соглашении.

Срок действия коллективного соглашения определяется сторонами и не может превышать трех лет.

Статья 55. Сфера действия коллективного соглашения

Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, представительные органы которых заключили это соглашение.

В случае заключения трехстороннего соглашения, его действие распространяется также на соответствующий орган исполнительной власти.

Статья 56. Контроль за выполнением коллективных соглашений
(Статья в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Контроль за выполнением коллективных соглашений на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого информацию.

Глава VI. Трудовой договор

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 72. Понятие и стороны трудового договора

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, квалификации, должности за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Соглашению сторон о заключении трудового договора могут предшествовать дополнительные обстоятельства (прохождение по конкурсу, избрание на должность и др.).

Работник может заключать трудовые договоры о работе по совместительству, если это не запрещено законодательством.

Статья 73. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

По соглашению сторон трудового договора определяются:

место работы (предприятие или его подразделение);

трудовая функция работника - специальность, квалификация, должность, по которой он будет работать;

день начала работы;

срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;

размер оплаты и другие условия труда.

Уровень трудовых прав и гарантий для работников, установленный законодательными и иными нормативными актами, не может быть понижен при заключении трудового договора.

Статья 74. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме.

Форма трудового договора разрабатывается с учетом примерного договора, утверждаемого в порядке, установленном Правительством Республики Узбекистан.

Трудовой договор составляется в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, и передается каждой из сторон для хранения.

В договоре указываются адреса сторон.

Трудовой договор скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу, с указанием даты его подписания. Подпись должностного лица заверяется печатью предприятия, подтверждающей подлинность и правомочность подписи.

Статья 75. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет;

на время выполнения определенной работы.

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

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы без согласия работника.

Статья 76. Ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора
(Текст статьи в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Срочные трудовые договоры могут заключаться:

в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника;

с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера - с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;

в иных случаях, предусмотренных законом.

§ 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу

Прием на работу допускается с шестнадцати лет. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, средних специальных, профессиональных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не

нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время - по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или одного из лиц, заменяющих родителей. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

Прием на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных статьей 241 настоящего Кодекса.

Статья 78. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу.

Незаконным признается отказ в приеме на работу:

нарушающий требования части первой статьи 6 настоящего Кодекса;

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, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей); (Абзац в редакции Закона РУз от 29.08.1998 г. № 681-I)

в других случаях, предусмотренных законодательством.

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника работодатель обязан в трехдневный срок дать письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема. Отказ в удовлетворении требований о выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования работником незаконного отказа в приеме на работу.

Статья 79. Ограничение совместной службы родственников на государственном предприятии

Запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии 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 служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Изъятия из этого правила могут устанавливаться Правительством Республики Узбекистан.

Статья 80. Документы, требуемые при приеме на работу

При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:

паспорт либо заменяющий его документ, а лица в возрасте до шестнадцати лет - свидетельство о рождении и справку с места жительства;

трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;

военный билет либо приписное свидетельство соответственно для военнообязанных или призывников;

диплом об окончании высшего или среднего специального, профессионального учебного заведения, удостоверение на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку. (Абзац в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

При приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные законодательством.

Статья 81. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти дней, за исключением совместителей.

Работодатель обязан вносить в трудовую книжку сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового договора. По просьбе работника в трудовую книжку вносится запись о периодах работы по совместительству и временных переводах на другую работу. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.

Статья 82. Порядок оформления приема на работу

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

Прием на работу руководителя предприятия является правом собственника имущества предприятия и осуществляется им непосредственно, а также через уполномоченные им органы либо через совет предприятия, правление или другие органы, которым делегированы права по управлению предприятием.

Руководитель предприятия заключает трудовые договоры с работниками в пределах полномочий, предоставленных ему собственником предприятия.

Приказ о приеме на работу издается в точном соответствии с содержанием заключенного трудового договора.

Приказ объявляется работнику под расписку.

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.

Статья 83. Вступление в силу трудового договора и день начала работы

Трудовой договор, заключенный в соответствии с законодательством, вступает в силу с момента его подписания. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с того дня, который определен в договоре.

Если в трудовом договоре не оговорена дата начала работы, работник должен приступить к работе не позднее рабочего дня (смены) следующего за подписанием договора.

Статья 84. 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 беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, лиц, направленных на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев. (Часть в редакции Закона РУз от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 85. Срок предварительного испытания

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев.

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

Статья 86. Распространение законодательства о труде на работников в период предварительного испытания

В период предварительного испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде и условия труда, установленные на предприятии.

Период предварительного испытания включается в трудовой стаж.

Статья 87. Результат предварительного испытания

До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня. В этом случае прекращение трудового договора работодателем возможно только при неудовлетворительном результате испытания.

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

В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или определенного по соглашению сторон трудового договора, работник вправе отозвать поданное заявление о прекращении трудовых отношений.

Если до истечения срока предварительного испытания ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, то действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

§ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 88. Общий порядок установления и изменения условий труда

Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд.

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

Производственными факторами признаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.

Условия труда устанавливаются законодательными и иными нормативными актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора.

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

Изменение условий труда по требованию одной из сторон трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Статьями 89 и 90 настоящего Кодекса.

Статья 89. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника

Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника только в том случае, если такие изменения predeterminedены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), повлекшими изменение численности работников или изменение характера работ.

Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для отдельных групп работников с представительными органами работников на предприятии.

Работодатель обязан письменно, под расписку, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда, не позднее чем за два месяца. Сокращение указанного срока допустимо только с согласия работника.

Трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

При неблагоприятных изменениях условий труда для значительной группы работников работодатель обязан представить местному органу по труду информацию о мотивах таких изменений.

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

Статья 90. Право работника на изменение условий труда

В случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда.

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 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 91. Изменение рабочего места

Изменение рабочего места, не обусловленного в трудовом договоре, не считается изменением условий труда и не требует согласования с работником.

Статья 92. Перевод на другую постоянную работу

Перевод на другую постоянную работу (изменение трудовой функции работника) - поручение работы по другой специальности, квалификации, должности возможен только с согласия работника.

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам (пункты 1, 2 и 6 части второй статьи 100 и пункт 2 статьи 106), работодатель обязан предложить работнику другую соответствующую специальности и квалификации работу (в случае несоответствия работника выполняемой работе или занимаемой должности - другую менее квалифицированную работу по специальности), а при ее отсутствии - иную работу, имеющуюся на предприятии. При отказе работника от перевода или отсутствии на предприятии соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях.

Статья 93. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон трудового договора

По соглашению между работником и работодателем допускается временный перевод на другую работу.

По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу.

Статья 94. Временный перевод на другую работу по инициативе работника

Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется на предприятии.

Перечень уважительных причин для временного перевода, а также порядок оплаты труда при переводе могут устанавливаться в коллективном договоре, а если он не заключен - определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Временный перевод работников на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья, а также временный перевод на аналогичную работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, осуществляется в порядке, предусмотренном соответственно Статьями 218, 226 и 227 настоящего Кодекса.

Статья 95. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя

Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается в связи с производственной необходимостью и простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В период временного перевода на другую работу оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

Предельные сроки перевода на другую работу, конкретные размеры оплаты труда, а также случаи производственной необходимости устанавливаются в коллективном договоре, а

если он не заключен - определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Статья 96. Оформление изменения трудового договора

Перевод на другую постоянную работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа о переводе на другую постоянную работу являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

Приказ о постоянном переводе на другую работу издается в точном соответствии с содержанием изменений, внесенных в трудовой договор, и объявляется работнику под расписку.

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

Основанием для издания приказа о временном переводе на другую работу по соглашению сторон трудового договора и по инициативе работника является его заявление, а о временном переводе беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, - их заявление и медицинское заключение.

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

Временные переводы на другую работу не отражаются в трудовом договоре.

Изменение условий труда, а также изменение рабочего места оформляются приказом работодателя. Основанием для издания приказа об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

В тех случаях, когда конкретное рабочее место было оговорено в трудовом договоре, основанием для издания приказа об изменении рабочего места являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

§ 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 97. Основания прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен:

1) по соглашению сторон. По этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора в любое время;

2) по инициативе одной из сторон;

3) по истечении срока;

4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

5) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Условие о прекращении трудовых отношений может быть предусмотрено в трудовом договоре, заключенном работодателем с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера - с работником, осуществляющим

функции главного бухгалтера, и в иных случаях, когда это допускается законом; (Пункт в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

б) в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе). (Пункт введен в соответствии с Законом РУз от 01.05.1998 г. № 621-I)

Статья 98. Продолжение действия трудового договора при смене собственника предприятия, его реорганизации, изменении ведомственной подчиненности

При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании, выделении), трудовые отношения с согласия работника продолжают действовать.

Новый собственник вправе прекратить трудовой договор с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера - с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера (пункт 6 части второй статьи 100). Прекращение трудового договора с остальными работниками предприятия возможно в соответствии с законодательством. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

Статья 99. Прекращение трудового договора по инициативе работника

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или установленным соглашением сторон, работник вправе отозвать поданное заявление.

Если по истечении срока предупреждения, трудовой договор с работником не был прекращен и трудовые отношения продолжают действовать, 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 учебное заведение, 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 104 настоящего Кодекса.

Статья 100. 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:

1) изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидация предприятия;

2) несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;

3) систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;

4) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора работника определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка;

трудовым договором между собственником предприятия и руководителем предприятия;

положениями и уставами о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

Вопрос о том, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей грубый характер, решается в каждом конкретном случае, исходя из тяжести совершенного проступка и последствий, которые это нарушение повлекло или могло повлечь;

5) прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда;

6) прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем данного предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера - с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения предприятия в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами о труде, иные периоды отсутствия на работе по уважительным причинам. (Пункт в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

Статья 101. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным

договором. Согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

в связи с ликвидацией предприятия;

с руководителем предприятия по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 настоящего Кодекса;

по пункту 6 части второй статьи 100 настоящего Кодекса. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников 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.

Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников решения о даче согласия на прекращение с работником трудового договора.

Прекращение работодателем трудового договора за нарушение трудовой дисциплины (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) не допускается по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий (статья 182).

Статья 102. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан письменно (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 с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100);

2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100).

По соглашению между работником и работодателем предусмотренное пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи предупреждение может быть заменено денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

Предупреждение, предусмотренное пунктом 2 части первой настоящей статьи, не производится при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением выполнение данной работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере двухнедельного заработка.

При прекращении с работником трудового договора в связи со сменой собственника этого предприятия (пункт 6 части второй статьи 100) новый собственник обязан письменно (под роспись) предупредить его о предстоящем прекращении трудовых отношений не менее, чем за два месяца или выплатить ему соразмерную компенсацию. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

В случаях прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) работодатель не менее чем за три

дня извещает работника о прекращении трудовых отношений или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

В течение срока предупреждения, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с совершением виновных действий, 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 предприятия, не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом 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 данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Статья 103. Преимущественное право на оставление на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ

При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- 1) работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;
- 4) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности; (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)
- 5) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;
- 6) инвалидам войны, участникам войны и приравненным к ним лицам;
- 7) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалидам, 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 зон, и другим, приравненным к ним лицам.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства

учитываются в случае, если работники в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи не обладают преимущественным правом оставления на работе.

Статья 104. 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 трудовые отношения прекращены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника (пункты 1, 2, 5 и 6 части второй статьи 100), а работник выплачивает неустойку работодателю, если трудовые отношения прекращены по инициативе работника (статья 99), а также по основаниям, связанным с виновными действиями работника (пункты 3 и 4 части второй статьи 100). Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

Размер неустойки может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником периода и других обстоятельств.

Размер неустойки, выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки, выплачиваемого работодателем.

Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 99 настоящего Кодекса.

В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке.

Статья 105. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока.

Если по истечении срока трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

Статья 106. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор прекращается:

- 1) при призыве работника на военную или альтернативную службу;
- 2) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- 3) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлению работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;
- 4) в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

- 5) в связи со смертью работника;
- 6) в других случаях, предусмотренных законом.

Статья 107. Оформление прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора производится лицами, обладающими правом приема на работу, и оформляется приказом.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы.

В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками статей 87, 89, 97, 100, 105, 106 настоящего Кодекса либо иных нормативных актов, предусматривающих дополнительные основания прекращения трудового договора со ссылкой на статью (пункт) Кодекса либо нормативных актов.

При прекращении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, с зачислением в высшее или среднее специальное, профессиональное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении трудового договора указываются эти причины. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

Статья 108. Выдача трудовой книжки и копии приказа о прекращении трудового договора

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и копию приказа о прекращении трудового договора.

Статья 109. Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:

по инициативе работодателя, кроме прекращения договора в связи с нарушением работником его трудовых обязанностей;

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса. При прекращении трудового договора по пункту 4 статьи 106 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 т.п.);

в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая статьи 89);

Размер выходного пособия не может быть менее среднего месячного заработка.

Статья 110. Сроки выплаты работодателем причитающейся работнику заработной платы при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя причитающаяся работнику заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

1) работнику, продолжающему работать до дня прекращения трудового договора, - в день прекращения договора;

2) работнику, не работающему ко дню прекращения трудового договора, - в день предъявления им требования о расчете.

При прекращении трудового договора по инициативе работника причитающаяся ему заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

1) работнику, обязанному по закону или договору предупредить работодателя о прекращении трудового договора, - не позднее того дня, когда работник, согласно предупреждению, вправе был оставить работу;

2) работнику, не обязанному предупредить работодателя о прекращении договора, - не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

В случае спора о размере причитающейся работнику при прекращении трудового договора суммы работодатель обязан в сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, выплатить неоспариваемую им сумму.

Статья 111. Восстановление на работе

В случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе самим работодателем, судом либо иным компетентным органом.

При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода.

Если коллективным соглашением или коллективным договором предусмотрено предварительное согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то суд выясняет, было ли получено предварительное согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

Статья 112. Ответственность работодателя за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника на другую работу

При восстановлении на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда.

Возмещение вреда состоит:

в обязательной оплате за время вынужденного прогула (статья 275);

в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода (консультации специалистов, расходы по ведению дела и др.);

в компенсации морального вреда. Размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть менее месячного заработка работника.

Вместо восстановления на работе суд может, по просьбе работника, взыскать в его пользу дополнительное (помимо предусмотренного частью второй настоящей статьи) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка.

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, несут материальную ответственность перед работодателем за вред, причиненный выплатой работнику заработной платы, в порядке, предусмотренном статьей 274 настоящего Кодекса.

Статья 113. Отстранение от работы

Отстранение работника от работы не допускается, кроме случаев, предусмотренных законом.

Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускается к работе в этот день (смену).

При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнения им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, работодатель вправе не допускать его к работе.

В случае незаконного отстранения работника от работы по вине работодателя на последнего возлагается обязанность по возмещению причиненного работнику вреда в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Глава VII. Рабочее время

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 114. Понятие рабочего времени

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с расписанием или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Статья 115. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе - восьми часов.

В случае введения на предприятии суммированного учета рабочего времени применяются правила, предусмотренные статьей 123 настоящего Кодекса.

Статья 116. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста (статья 242);

работникам, являющимся инвалидами I и II групп (часть третья статьи 220);

работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 117);

работникам, имеющим особый характер работы (статья 118);

женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета (статья 228-1). (Абзац введен в соответствии с Законом РУз от 14.04.1999 г. № 760-1)

Статья 117. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю устанавливается работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень таких работ на предприятии и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, предельная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Узбекистан.

Статья 118. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы

Отдельным категориям работников (медицинским работникам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, 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 Правительством Республики Узбекистан.

Статья 119. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (статья 229), а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Статья 120. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени

Вид рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) и режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавливаются на предприятии правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии - по соглашению между работником и работодателем.

Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 121. Продолжительность работы накануне праздничных (нерабочих) дней

Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных (нерабочих) дней (статья 131) уменьшается для всех работников не менее чем на один час.

Статья 122. 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 с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности, в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 настоящего Кодекса.

Статья 123. Суммированный учет рабочего времени

На предприятии может вводиться суммированный учет рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 115, 116, 117, 118). При этом учетный период не должен быть более одного года, а продолжительность ежедневной работы (смены) - свыше двенадцати часов. Порядок применения суммированного учета рабочего времени, а также меры, направленные на выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой работникам ежемесячно в течение учетного периода, устанавливаются коллективным договором, а если он не заключен - работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе (часть пятая статьи 220 и статьи 228, 245).

Статья 124. Сверхурочная работа

Сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены).

Сверхурочные работы могут применяться с согласия работника.

При продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Привлечение к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и Статьями 228, 245 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата работы в сверхурочное время производятся в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

Статья 125. Предельная продолжительность сверхурочных работ

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда - двух часов в день) и ста двадцати часов в год.

Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочных работ.

Глава VIII. Время отдыха

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

§ 1. ПЕРЕРЫВЫ, ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статья 126. Понятие времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 127. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

Работнику в течение рабочего дня (смены) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут быть предусмотрены и другие перерывы в течение рабочего дня (смены).

Статья 128. Продолжительность ежедневного отдыха

Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену) не может быть менее двенадцати часов.

Статья 129. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.

Общим выходным днем является воскресенье.

Статья 130. Ограничение привлечения к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по

основаниям и в порядке, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен - определяемом работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Привлечение работников к работе в их выходные дни производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата работы в выходные дни производится в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

Статья 131. 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 (Абзац в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. № 772-I)

1 сентября - День Независимости;

1 октября - День учителя и наставника; (Абзац введен в соответствии с Законом РУз от 27.12.1996 г. № 367-I)

Абзацы седьмой, восьмой и девятый считать соответственно абзацами восьмым, девятым и десятым в соответствии с Законом РУз от 27.12.1996 г. № 367-I

8 декабря - День Конституции;

первый день религиозного праздника "Руза хайит" (Ийд-ал-Фитр);

первый день религиозного праздника "Курбан хайит" (Ийд-ал-Адха).

Статья 132. Ограничение привлечения к работе в праздничные (нерабочие) дни

Работа в праздничные (нерабочие) дни запрещается. Привлечение работников к работе в эти дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, предусмотренным статьей 130 настоящего Кодекса.

В праздничные (нерабочие) дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и иным условиям (непрерывно действующие предприятия, охрана объектов, обеспечение их безопасности и др.) работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Компенсация и оплата работы в праздничные (нерабочие) дни производятся в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

§ 2. ОТПУСКА

Статья 133. Ежегодные трудовые отпуска

Всем работникам, в том числе и работающим по совместительству, предоставляются ежегодные трудовые отпуска для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 134. Ежегодный основной отпуск

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее пятнадцати рабочих дней.

Статья 135. Ежегодные основные удлиненные отпуска

С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

лицам моложе восемнадцати лет - тридцать календарных дней;

работающим инвалидам I и II группы - тридцать календарных дней.

Отдельным категориям работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств, устанавливаются удлиненные отпуска в соответствии с законодательством.

Предоставление ежегодных удлиненных отпусков, помимо установленных законодательными или иными нормативными актами о труде, может быть предусмотрено также условиями трудового договора.

Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска

Дополнительные отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда (статья 137); (Абзац в редакции Закона РУз от 20.08.1999 г. № 832-I)

выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях (статья 138);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, условиями трудового договора.

Статья 137. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда

(Наименование в редакции Закона РУз от 20.08.1999 г. № 832-I)

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с неблагоприятными условиями труда предоставляется работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень работ, профессий и должностей на предприятиях, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления определяются отраслевыми соглашениями, коллективным договором (а если он не заключается - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников) на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска, условия и порядок предоставления дополнительных отпусков за работу в особых условиях труда, а также за особо вредные и особо тяжелые условия труда устанавливаются Правительством Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 20.08.1999 г. № 832-I)

Статья 138. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях

Перечень районов с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска определяются Правительством Республики Узбекистан.

Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами может предусматриваться предоставление работникам ежегодных дополнительных отпусков и в других районах с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Статья 139. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков

Продолжительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели.

Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся нерабочими, в соответствии со статьей 131 настоящего Кодекса при определении длительности отпусков не учитываются.

Статья 140. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительного отпусков

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (в том числе и удлиненным).

Во всех случаях при суммировании отпусков, установленных законодательством, их общая продолжительность не может превышать сорока восьми рабочих дней.

Статья 141. Порядок исчисления продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени

При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем деления полного размера каждого 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 отбрасываются.

Статья 142. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной отпуск

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:

фактически проработанное в течение рабочего года время;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель;

время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора или переводе работника на другую работу, если впоследствии работник был восстановлен на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и иными локальными актами предприятий, условиями трудового договора.

В коллективном договоре, ином локальном акте предприятия, трудовом договоре может быть, в частности, предусмотрено включение в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, времени отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающего право на получение ежегодных дополнительных отпусков.

Статья 143. Порядок предоставления отпусков

Ежегодный основной отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы.

Рабочий год исчисляется со дня начала работы по трудовому договору.

До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или после него;

инвалидам I и II группы;

лицам моложе восемнадцати лет;

военнослужащим срочной военной службы, уволенным в резерв и поступившим на работу; (Абзац в редакции Закона РУз от 22.12.2009 г. № ЗРУ-238)

совместителям - одновременно с отпуском по основному месту работы с оплатой пропорционально времени работы по совместительству;

обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях, институтах и на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения дипломных, курсовых, лабораторных и других учебных работ; (Абзац в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

работникам, высвобожденным в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменения численности (штата) работников, изменение характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100).

Преподавательскому составу школ, высших и средних специальных, профессиональных учебных заведений, институтов и курсов повышения квалификации и переподготовки кадров ежегодный отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул полной продолжительностью независимо от времени поступления их на работу в данное учебное заведение с оплатой пропорционально отработанному времени. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

Отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска,

превышающая двенадцать рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течении которого она подлежит обязательному использованию.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска работникам моложе восемнадцати лет, а также ежегодных дополнительных отпусков, указанных в статье 137 настоящего Кодекса.

Ежегодный основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Статья 144. Время и очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

Отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет); (Абзац в редакции Закона РУз от 22.12.2009 г. № ЗРУ-238)

инвалидам I и II группы;

участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

лицам моложе восемнадцати лет;

обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях (статья 250);

в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Работающим мужчинам ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено по соглашению между работником и работодателем.

Статья 145. Продление отпуска или перенос его на другой срок

Работники имеют право на перенесение или продление отпуска:

при временной нетрудоспособности;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;

при выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательными или иными нормативными актами предусмотрено освобождение от работы для их выполнения.

Если причины, препятствующие использованию 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 уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если он не был своевременно извещен о времени начала отпуска в установленный срок или ему до начала отпуска не была произведена оплата за время отпуска.

Статья 146. Разделение отпуска на части

По желанию работника на основании его письменного заявления допускается разделение отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее двенадцати рабочих дней.

Статья 147. Отзыв из отпуска

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в другое время в течение данного рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год с соблюдением требований, предусмотренных частями пятой, шестой и седьмой статьи 143 настоящего Кодекса.

Статья 148. Оплата отпусков

За период ежегодных отпусков работнику гарантируется оплата в размере не ниже среднего заработка (статья 169).

Оплата отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором, но не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

Статья 149. Социальные отпуска

Работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

по беременности и родам (статья 233);

по уходу за детьми (статьи 232, 234, 235);

в связи с обучением (статьи 252, 254 и 256); (Абзац в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

творческие отпуска (статья 258).

Статья 150. Отпуска без сохранения заработной платы

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и работодателем.

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;

работающим инвалидам I и II группы - до четырнадцати календарных дней ежегодно;

женщинам по уходу за ребенком в возрасте от двух до трех лет (статья 234);

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, - до четырнадцати календарных дней ежегодно (статья 232);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора.

Статья 151. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска

Денежная компенсация выплачивается работнику при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные отпуска.

Работникам в период работы, по их желанию, может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный отпуск сверх минимальной его продолжительности (пятнадцать рабочих дней), установленной статьей 134 настоящего Кодекса.

Все виды социальных отпусков, а также дополнительные отпуска, предусмотренные Статьями 137 и 138 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией не допускается.

Статья 152. Использование ежегодного основного и дополнительного отпуска при прекращении трудового договора

Коллективным договором или по соглашению между работником и работодателем может быть предусмотрено предоставление при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), по желанию работника, ежегодного основного и дополнительных отпусков с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

В период отпуска, предусмотренного частью первой настоящей статьи, работник не вправе отозвать заявление о прекращении трудового договора по его инициативе, если установленный законом или определенный по соглашению сторон срок предупреждения о прекращении трудового договора истек.

При прекращении трудового договора в связи с истечением его срока отпуск с последующим прекращением трудовых отношений может предоставляться и тогда, когда фактически проработанное время и время отпуска в общей сложности выходят за пределы срока договора. В этом случае действие трудового договора продлевается до окончания отпуска.

Использование ежегодного основного и дополнительного трудового отпуска в натуре не допускается при прекращении трудового договора в связи с виновными действиями работника.

Глава IX. Оплата труда

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 153. Установление размеров оплаты труда

Размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.

Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. Оплата труда производится, как правило, в денежной форме. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан. (Часть в редакции Законом РУз от 30.08.2002 г. № 405-II)

Для работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, а также государственных предприятий минимальный уровень условий оплаты труда устанавливается законодательством.

В местностях с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к оплате труда.

Перечень местностей, в которых применяются районные коэффициенты и надбавки, а также порядок их применения и величина устанавливаются Правительством Республики Узбекистан.

Статья 154. Гарантии оплаты труда

Работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в сроки, определяемые статьей 161 настоящего Кодекса, оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда.

Размер оплаты труда, определенный соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного коллективным договором или соглашением.

Статья 155. Минимальный размер оплаты труда

Месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определенные на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормального рабочего времени (статьи 157, 158), а также районные коэффициенты (часть четвертая статьи 153).

Статья 156. Изменение условий оплаты труда

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются (статья 153).

Изменение индивидуальных 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, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

в других случаях, предусмотренных законом.

О предстоящем изменении работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца.

Статья 157. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере.

Статья 158. Оплата работы в ночное время

Каждый час работы в ночное время (часть первая статьи 122) оплачивается не ниже, чем в полуторном размере.

Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (должностные оклады).

Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Коллективным договором, а если он не заключен, по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, может быть предусмотрена повышенная оплата труда за работу в вечернюю смену. Вечерней считается смена, предшествующая ночной.

Статья 159. Оплата при изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое

При изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое не по вине работника за ним сохраняется средний заработок.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат.

Статья 160. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве

Размер оплаты труда работников за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, а также при совместительстве (выполнение работником помимо своей основной другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) определяется по соглашению сторон трудового договора за фактически выполняемую работу.

Статья 161. Сроки оплаты труда

Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. В исключительных случаях для отдельных категорий работников Правительством Республики Узбекистан могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня оплаты с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в соответствии со статьей 110 настоящего Кодекса.

В коллективном договоре может быть предусмотрена ответственность работодателя за задержку по его вине оплаты труда работнику по сравнению с установленными сроками.

Статья 162. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи, а также лицам, находящимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего.

Статья 163. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 164. Удержания из оплаты труда

Удержания из оплаты труда возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия - по решению суда.

Независимо от согласия работника производятся удержания:

- 1) налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике Узбекистан;
- 2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;
- 3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты. Если этот срок пропущен или работник оспаривает основания или размер удержания для погашения аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки и в связи с переводом на работу в другую местность, то погашение задолженности производится в судебном порядке;
- 4) при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в части четвертой статьи 89, пунктах 1 и 2 части второй статьи 100, пунктах 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса, а также в связи с поступлением на учебу или уходом на пенсию;
- 5) для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника;
- 6) штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 181 настоящего Кодекса.

При каждой выплате заработной платы общий размер удержаний не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику оплаты труда.

Глава X. Гарантийные и компенсационные выплаты

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 165. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных или общественных обязанностей (при осуществлении избирательного права, выполнении депутатских обязанностей, участии в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии, выполнении воинских обязанностей, при вызове в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых, а равно участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов, а также в других случаях, предусмотренных законом). На время выполнения этих обязанностей за работником сохраняется средний заработок.

Статья 166. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, участие в работе по внедрению рационализаторских предложений, пребывание в командировке, прохождение медицинских осмотров и в других случаях), а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются коллективным договором, но не могут быть ниже среднего заработка.

Работникам, подлежащим обязательным медицинским осмотрам, за период обследования в стационарных медицинских учреждениях для определения их годности к работе предоставляются гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи.

Статья 167. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий, спасение жизни человека и в других случаях) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску. В период освобождения от работы в день обследования и сдачи крови для переливания, а также в дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.

Статья 168. Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершения ими действий в интересах общества

Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей (статья 165), а также совершения ими действий в интересах общества (статья 167), определяются Правительством Республики Узбекистан.

Статья 169. Исчисление среднего заработка

Порядок исчисления среднего заработка, причитающегося работнику во всех случаях (производстве гарантийных выплат, оплате времени отпуска, выплате заработка при временных переводах на другую работу, в случае возмещения вреда, при вынужденном прогуле и других), за исключением исчисления среднего заработка при назначении пенсии, определяется Правительством Республики Узбекистан.

Статья 170. Компенсация расходов, связанных с работой

Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей (статьи 171, 172, 173), подлежат возмещению работодателем на условиях и в порядке, устанавливаемых законодательством, коллективными договорами и соглашениями, а также трудовыми договорами.

Статья 171. Возмещение расходов при командировках и разъездном характере работ

При командировках и разъездном характере работ возмещению подлежат:

расходы на проезд;

расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, в том числе по найму жилого помещения;

иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Статья 172. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

При переезде на работу в другую местность возмещению подлежат:

расходы по переезду и провозу имущества;

расходы по устройству на новом месте;

иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем.

Статья 173. Возмещение расходов по использованию имущества, принадлежащего работнику

При использовании работником принадлежащего ему имущества с согласия работодателя и в его интересах возмещению за счет работодателя подлежат амортизация транспортных средств и расходы на их эксплуатацию, а также амортизация инструмента, других технических средств либо иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются коллективным договором, а если он не заключен, - по соглашению между работником и работодателем.

Глава XI. Дисциплина труда

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 174. Трудовой распорядок на предприятии

Трудовой распорядок на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Статья 175. Уставы и положения о дисциплине

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Статья 176. Обязанности работника

Работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

Трудовые обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (коллективных договорах, инструкциях и т.д.), трудовом договоре.

Статья 177. Обязанности работодателя

Работодатель обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.

Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями

Каждый работник должен быть предварительно ознакомлен с кругом возлагаемых на него трудовых обязанностей.

Статья 179. Обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам.

Статья 180. Поощрение за труд

К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения, предоставление преимуществ и льгот определяются коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, коллективными соглашениями, 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.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания (статья 183) меры поощрения к работнику не применяются.

Статья 181. Дисциплинарные взыскания

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) выговор;

2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статьи 164 настоящего Кодекса; (Пункт в редакции Закона РУз от 20.08.1999 г. № 832-1)

3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей статьей, запрещается.

Статья 182. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (статья 82).

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за ранее совершенный им проступок.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

Статья 183. Срок действия дисциплинарного взыскания

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственного руководителя работника.

Статья 184. Обжалование дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе, учитывая обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение работодателем порядка наложения взыскания, признать применение к работнику дисциплинарного взыскания незаконным и вынести решение об его отмене.

Глава XII. Материальная ответственность сторон трудового договора

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 185. Обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред другой стороне, возмещает его по правилам, установленным настоящим Кодексом и другими нормативными актами о труде.

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 это предусмотрено настоящим Кодексом.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности.

Статья 186. Условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный ею другой стороне в результате своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

§ 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику

Работодатель возмещает работнику причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться, а в случае смерти кормильца, связанной с работой,

- членам его семьи (часть первая статьи 192) любой (в том числе моральный) вред в полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Моральный вред (физические или нравственные страдания) возмещается в денежной или иной материальной форме и в размере, определенном по соглашению между работодателем и работником, а в случае смерти работника, связанной с исполнением трудовых

обязанностей, по соглашению между работодателем и членами семьи умершего работника. При возникновении спора по возмещению морального вреда этот вопрос рассматривается судом.

Статья 188. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного отказа в приеме на работу, незаконного прекращения трудового договора или перевода работника на другую работу и несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров по этим делам, задержки выдачи трудовой книжки, распространения любым способом порочащих работника сведений, если они не соответствовали действительности, а также в других случаях.

Статья 189. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью работника

Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, 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 или иным, связанным с исполнением трудовых обязанностей повреждением здоровья, если не докажет, что вред причинен не по его вине.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Статья 190. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи с повреждением здоровья работника

Возмещение вреда состоит в ежемесячной выплате в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности, в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья, а также в выплате, в установленных случаях, единовременного пособия.

Степень утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

При назначении выплаты возмещения получаемый потерпевшим заработок, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим - инвалидам по трудовому увечью не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Статья 191. 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 (часть четвертая статьи 189), размер возмещения также соответственно уменьшается. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Статья 192. Обязанность работодателя возместить вред в связи со смертью кормильца

В случаях смерти работника 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 не достигшим шестнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенку умершего, родившемуся после его смерти, а также одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми - братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими трех лет.

Иждивенчество предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

лица старше шестнадцати лет, если они стали инвалидами до достижения этого возраста;

мужчины, достигшие шестидесяти лет, и женщины - пятидесяти пяти лет;

лица, признанные в установленном порядке инвалидами.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте шестнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до двадцати трех лет.

Статья 193. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи со смертью кормильца

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднего месячного заработка 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 заработка 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;

если же 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 заработка кормильца, затем, исходя из оставшейся суммы заработка, 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, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда на каждого иждивенца не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Статья 194. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годового заработка пострадавшего, а размер единовременного пособия в связи со смертью работника не может быть меньше шести средних годовых заработков умершего.

Статья 195. Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью

Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью, связанных с исполнением трудовых обязанностей, определяются Правительством Республики Узбекистан.

Статья 196. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору вред личным вещам или другому имуществу работника, возмещает этот вред в натуре. В случае невозможности возмещения вреда в натуре или с согласия работника стоимость имущества возмещается в полном объеме по ценам, действующим в данной местности.

Статья 197. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного работнику

Заявление о возмещении вреда подается работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника - заинтересованными лицами, имеющими право на возмещение.

Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Копия приказа о возмещении работнику вреда или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам в трехдневный срок со дня его принятия.

При несогласии работника или заинтересованных лиц с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок они могут обратиться в суд за разрешением данного спора.

§ 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

Статья 198. Вред, подлежащий возмещению работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный вред.

Под прямым действительным вредом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества, арендованного работодателем у третьих лиц), а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты.

Работник несет материальную ответственность за прямой действительный вред, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им вреда иным лицам.

Статья 199. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается, если вред возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Статья 200. Право работодателя отказаться от взыскания вреда с работника

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. На предприятиях с государственной формой собственности указанное решение может приниматься, если это предусмотрено в коллективном договоре. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли предприятия.

Статья 201. Пределы материальной ответственности работника

Работник за причиненный вред, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или в незаконном переводе на другую работу, несут материальную ответственность в пределах, установленных статьей 274 настоящего Кодекса.

Статья 202. Случаи полной материальной ответственности работника

Материальная ответственность в полном размере причиненного вреда возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора (статья 203);
- 2) за необеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу;
- 3) умышленного причинения вреда;
- 4) причинения вреда в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения вреда в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) разглашения коммерческой тайны;

7) предусмотренных законами, а также постановлениями Правительства Республики Узбекистан.

Работники моложе восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение вреда, за вред, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо в результате совершения преступления.

Статья 203. Полная материальная ответственность работника за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, признается недействительным.

С работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен специальный письменный договор о полной материальной ответственности.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. В таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

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.

Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику, коллективу (бригаде), и устанавливает их дополнительные права, обязанности и ответственность.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценностиверяются заранее установленной группе лиц (бригаде), на которую возлагается полная материальная ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности отдельный член бригады должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении вреда (статья 206) степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами бригады и работодателем. При взыскании вреда в судебном порядке степень вины каждого члена бригады определяется судом.

На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

За вред, 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, не достигшим восемнадцати лет, либо не подпадающим под перечень категорий работников, указанных в части третьей 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 в пунктах 2-7 части первой статьи 202 настоящего Кодекса.

Статья 204. Обязанность работодателя устанавливать размер вреда и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении вреда конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения вреда является обязательным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за вред, причиненный работодателю. Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки.

Статья 205. Определение размера вреда, причиненного имуществу работодателя

Размер причиненного работодателю вреда определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Размер вреда, 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 средствам, а также в остальных случаях размер вреда исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день рассмотрения дела компетентным органом.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера вреда, 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 206. Добровольное возмещение работником вреда

Работник, виновный в причинении вреда работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение вреда осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение вреда с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении вреда с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении вреда, прекратил трудовые отношения и уклоняется от возмещения вреда, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариальных органов.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного вреда равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 207. Порядок взыскания вреда

Взыскание с виновного работника суммы причиненного вреда, не превышающей средней месячной заработной платы, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня обнаружения вреда.

Если сумма причиненного вреда, подлежащего взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения вреда, взыскание осуществляется в судебном порядке.

Статья 208. Возмещение вреда, причиненного предприятию его руководителем

Вред, причиненный предприятию его руководителем, работающим по трудовому договору, заключенному с собственником предприятия или уполномоченным им органом, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом.

Взыскание вреда, причиненного руководителем предприятия, осуществляется в судебном порядке. (Часть в редакции Закона РУз от 01.05.1998 г. № 621-1)

Статья 209. Право на обжалование решения о взыскании вреда

Решение о взыскании вреда, причиненного имуществу работодателя, может быть обжаловано в суд.

Статья 210. Снижение судом размера вреда, подлежащего взысканию с работника

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер вреда, подлежащего взысканию.

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера вреда, подлежащего взысканию.

Снижение размера вреда, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если вред причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Глава XIII. Охрана труда

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 211. Требования по охране труда

На всех предприятиях должны быть созданы условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких условий составляет обязанность работодателя.

Требования по охране труда устанавливаются настоящим Кодексом, законодательными и иными нормативными актами об охране труда, а также техническими стандартами.

Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

Статья 212. Обязанности работника по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда

Работник обязан соблюдать требования норм, правил и инструкций по охране труда, а также распоряжения администрации по безопасному ведению работ, пользоваться полученными средствами индивидуальной защиты, немедленно извещать своего непосредственного руководителя (бригадира, мастера, начальника участка и др.) о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, а также о любом несчастном случае, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

Статья 213. Право работника на информацию об охране труда

При заключении трудового договора и при переводе на другую работу работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся ему в связи с этим льготам и компенсациям, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан также информировать работников или их представителей о состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и в производстве.

Статья 214. Медицинский осмотр

Работодатель обязан организовать проведение предварительного при заключении трудового договора и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников:

не достигших восемнадцати лет;

мужчин, достигших шестидесяти лет, женщин, достигших пятидесяти пяти лет;

инвалидов;

занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта;

занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;

педагогических и других работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров. При уклонении указанных работников от прохождения осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.

Не допускается использование труда работников на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

Работник имеет право потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.

Статья 215. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда

На работодателя возлагается обязанность проведения инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также осуществления постоянного контроля за соблюдением работниками всех требований по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить прохождение работниками обучения по охране труда и проводить проверку их знаний.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

Статья 216. Средства на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые 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, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Трудовые коллективы, их представительные органы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда.

Статья 217. Обеспечение работников молоком, лечебно- профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно по установленным нормам:

молоком (другими равноценными пищевыми продуктами);

лечебно-профилактическим питанием;

газированной соленой водой (работающие в горячих цехах);

специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены.

Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения устанавливаются коллективными соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Статья 218. Перевод на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, работодатель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний месячный заработок в течение двух недель со дня перевода.

Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается на время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического

заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с 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 прежнего среднего месячного заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключющую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу.

Статья 219. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни или здоровью

Работник немедленно извещает работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. При подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением охраны труда, работодатель принимает меры по их устранению. Если необходимые меры не были приняты, работник вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средний заработок.

Статья 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов

Работодатель обязан принимать на работу инвалидов, направленных местным органом по труду в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест. (Часть в редакции Закона РУз от 29.08.1998 г. № 681-1)

Рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

Инвалидам I и II групп предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней.

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также сверхурочным работам и работе в выходные дни, допускается только, с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Статья 221. 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.

Статья 222. Учет и расследование несчастных случаев на производстве

Работодатель обязан своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

По требованию пострадавшего работодатель обязан выдать акт о несчастном случае не позднее трех дней со дня окончания расследования.

Статья 223. Надзор и контроль за состоянием охраны труда

Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда осуществляют государственные органы.

Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда осуществляют профессиональные союзы и другие представительные органы работников.

Глава XIV. Дополнительные гарантии и льготы отдельным категориям работников

Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

§ 1. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 224. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных лиц может быть обжалован в суд.

Статья 225. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 226. Перевод беременных женщин на более легкую или исключющую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую либо исключющую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего месячного заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Статья 227. Перевод на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет

Женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

Статья 228. Ограничение труда женщин на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направления их в командировку

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет), без их согласия. При этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

Статья 228-1. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, на сокращенную продолжительность рабочего времени
(Статья введена в соответствии с Законом РУз от 14.04.1999 г. № 760-1)

Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Оплата труда женщин, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Статья 229. Установление неполного рабочего времени для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (статья 119).

Статья 230. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Статья 231. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные отпуска предоставляются, по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него либо после отпуска по уходу за ребенком.

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), ежегодные отпуска, по их

желанию, предоставляются в летнее время или в другое удобное для них время (статья 144). (Часть в редакции Закона РУз от 22.12.2009 г. № ЗРУ-238)

Статья 232. Дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих дней.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется, по их желанию, ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем.

Статья 233. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска 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 по государственному социальному страхованию.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Статья 234. 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, устанавливаемом законодательством.

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 могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком.

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 (часть первая настоящей статьи).

В период отпусков по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, в том числе и в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в ином локальном акте предприятия либо в трудовом договоре.

Статья 235. Отпуска лицам, усыновившим новорожденных детей или установившим опеку над детьми

Лицам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома или установившим опеку над ними, предоставляется отпуск за период со дня усыновления

(установления опеки) и до истечения пятидесяти шести (при усыновлении (установлении опеки) двух и более новорожденных детей - семидесяти) календарных дней со дня рождения ребенка с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию и, по их желанию, дополнительные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 234).

Статья 236. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до двух лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания 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 среднему месячному заработку.

По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Конкретная продолжительность этих перерывов и порядок их предоставления устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Статья 237. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Трудоустройство указанных женщин осуществляется местным органом по труду с обеспечением в период трудоустройства соответствующих социальных выплат, установленных законодательством. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. № 772-1)

Обязательное трудоустройство женщин, указанных в части первой настоящей статьи, осуществляется работодателем также и в случаях прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. На период трудоустройства за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

Статья 238. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, а также предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнской заботы о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Указанные в части первой настоящей статьи гарантии и льготы предоставляются также бабушке, деду или другим родственникам, фактически воспитывающим детей, лишенных родительского попечения.

§ 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Статья 239. Гарантии при приеме на работу лиц моложе восемнадцати лет

Работодатель обязан принимать на работу лиц моложе восемнадцати лет, направляемых местным органом по труду и другими органами в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест. (Часть в редакции Закона РУз от 29.08.1998 г. № 681-I)

Отказ в приеме на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест запрещается и может быть обжалован в судебном порядке. (Часть в редакции Закона РУз от 29.08.1998 г. № 681-I)

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после прохождения предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 240. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет

Лица моложе восемнадцати лет в 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 законодательными и иными нормативными актами о труде.

Статья 241. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на работах с неблагоприятными условиями труда, подземных и иных работах, которые могут повредить здоровью, безопасности или нравственности этой категории работников.

Не допускается подъем и перемещение лицами моложе восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные нормы.

Список работ, указанных в части первой настоящей статьи, и предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей лицами моложе восемнадцати лет устанавливаются Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 242. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц моложе 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. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

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 243. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд учащихся, работающих на предприятиях в свободное от учебы время, оплачивается исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки.

Статья 244. Ежегодный трудовой отпуск лицам моложе восемнадцати лет

Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в летнее время или любое другое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения восемнадцати лет из расчета тридцати календарных дней, а за стаж работы после достижения восемнадцати лет - на общих основаниях.

Статья 245. Запрещение привлечения лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни

Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Статья 246. Дополнительные гарантии для лиц моложе восемнадцати лет при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора с согласия местного органа по труду.

Статья 247. Прекращение трудового договора по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов

Родители и опекуны (попечители), а также органы надзора за охраной труда и комиссии по делам несовершеннолетних вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

§ 3. ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЛИЦ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 248. Создание условий для совмещения работы с обучением

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве, повышающим квалификацию или обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 249. Льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях

Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, сокращенную рабочую неделю и другие льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде.

Статья 250. Время представления ежегодных отпусков обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях

При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях ежегодных отпусков, работодатель обязан, по желанию обучающихся, приурочивать эти отпуска ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

Статья 251. Сокращение рабочего времени для обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах

Для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в общеобразовательных школах сельской местности - рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся общеобразовательных школ освобождаются от работы в течение учебного года не менее чем на тридцать шесть рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество рабочих часов, свободных от работы, сохраняется, а число рабочих дней, свободных от работы, изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены.

За время освобождения от работы учащимся выплачивается не менее пятидесяти процентов средней месячной заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Статья 252. Отпуска в связи с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных школах

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов отпуск продолжительностью не менее двадцати рабочих дней с сохранением средней заработной платы по месту работы. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

Часть вторая исключена в соответствии с Законом РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239

~~Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, VIII, X, XI классах указанных школ законодательством могут быть установлены на время сдачи ими переводных экзаменов от четырех до шести свободных от работы дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы за счет сокращения общего количества дней (на восемь двенадцать); предоставляемых в соответствии со статьей 251 настоящего Кодекса.~~

Статья 253 утратила силу в соответствии с Законом РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239

~~Статья 253. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических училищах~~

~~Работники, обучающиеся без отрыва от производства в профессионально-технических училищах по вечерней форме обучения, освобождаются от работы для подготовки и сдачи экзаменов не менее чем на тридцать рабочих дней в течение года с сохранением за ними средней заработной платы по основному месту работы.~~

Статья 254. Отпуска работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие учебные заведения продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно.

Статья 255. Льготы по рабочему времени для обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства, предоставляется не менее одного свободного от работы дня в неделю при шестидневной рабочей неделе для подготовки к занятиям с сохранением среднего заработка на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи выпускных экзаменов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Статья 256. Отпуска в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются дополнительные 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 учебных заведениях - не менее двадцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях - не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней ежегодно; для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях - не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее сорока календарных дней ежегодно; на период сдачи выпускных экзаменов в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней; на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) в высших учебных заведениях - четыре месяца, в средних специальных учебных заведениях - два месяца.

Работникам, обучающимся на последних курсах высших и средних специальных учебных заведений, для подготовки материалов к дипломному проекту предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью тридцать календарных дней. На период указанного отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Статья 257. Льготы по оплате проезда к месту нахождения учебного заведения

Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших учебных заведениях по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере не менее пятидесяти процентов стоимости проезда. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

В таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи выпускного экзамена.

Статья 258. Творческие отпуска

Для завершения кандидатской или докторской диссертаций, а также написания учебников и учебно-методических пособий лицам, сочетающим производственную или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы.

Порядок предоставления творческих отпусков и их продолжительность определяется законодательством.

Глава XV. Трудовые споры

[Трудовой кодекс Республики Узбекистан](#) (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры - это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать представительный орган работников.

Статья 260. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных статьей 269 настоящего Кодекса;

районными (городскими) судами.

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Индивидуальный трудовой спор по вопросам установления условий труда рассматривается в соответствии со статьей 280 настоящего Кодекса.

Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан.

Статья 262. Образование комиссии по трудовым спорам

Коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.

Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Члены комиссии от профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя - его приказом.

Количественный состав и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам определяются коллективным договором, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Комиссии по трудовым спорам рассматривают индивидуальные трудовые споры за исключением тех, по которым установлен иной порядок их рассмотрения (статьи 269, 276).

Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин может быть вынесено решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Работник, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых расчетов и документов.

На заседании должно присутствовать равное количество членов комиссии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол.

Статья 265. Решение комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение подписывается председателем и секретарем заседания. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному комитету либо иному представительному органу работников в трехдневный срок со дня принятия решения.

Статья 266. 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 в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 267. Перенесение рассмотрения трудового спора в районный (городской) суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им 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 спор по существу.

Статья 268. Право на обращение в суд за рассмотрением трудового спора

Право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора имеют:

- 1) работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников;
- 2) правовой инспектор труда;
- 3) работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником;
- 4) прокурор.

Статья 269. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются 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 работником материального вреда работодателю;
- 4) о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

5) об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 настоящего Кодекса;

б) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах.

Трудовые споры о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также хозяйственными судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении хозяйственного спора. (Часть введена в соответствии с Законом РУз от 01.05.1998 г. № 621-I)

Часть третью считать четвертой в соответствии с Законом РУз от 01.05.1998 г. № 621-I

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

по спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю, - один год со дня обнаружения работодателем причиненного вреда;

по другим трудовым спорам - три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

По спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается.

Статья 271. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу

В случае прекращения трудового договора без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

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 предприятия, сокращение штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), - другая равноценная работа (должность).

Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора

В случае признания формулировки причины прекращения трудового договора неправильной или несоответствующей действующему законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении причину прекращения трудового договора в точном соответствии с действующим законодательством со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Одновременно суд решает вопрос о предоставлении гарантий, предусмотренных законодательством и о размере причитающегося работнику выходного пособия.

По просьбе работника суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на собственное желание или соглашение сторон.

Если работник считает, что формулировка прекращения трудового договора ущемляет его честь и достоинство, то районный (городской) суд, рассматривая спор, одновременно, по требованию работника, решает вопрос о возмещении ему морального вреда.

Статья 273. Немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам

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 трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, выносит соответственно определение или решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке в полном размере за все время задержки. Если незаконно переведенный работник обратился в суд на основании выданного комиссией по трудовым спорам удостоверения о принудительном исполнении ее решения, определение о выплате работнику заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, выносит суд.

Немедленному исполнению подлежит также решение органа по рассмотрению трудовых споров о присуждении работнику заработной платы, но не свыше, чем за три месяца.

Статья 274. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе

В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, или работнику, незаконно переведенному на другую работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора или перевод произведен с очевидным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 275. Удовлетворение денежных требований работника

Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.

При наличии спора о взыскании заработной платы органом по рассмотрению трудовых споров в полном объеме удовлетворяются следующие денежные требования работника:

об оплате вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдачей работнику трудовой книжки при прекращении трудового договора;

об оплате вынужденного прогула, вызванного неисполнением работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора о восстановлении работника на прежней работе;

о выплате причитающейся работнику компенсации за неиспользованный отпуск.

При рассмотрении трудовых споров об оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного незаконным прекращением трудового договора, незаконным переводом на другую работу или незаконным отстранением от работы, денежные требования работника удовлетворяются органом по рассмотрению трудовых споров не более чем за один год.

Другие денежные требования работника подлежат удовлетворению не более чем за три года.

Статья 276. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих

Трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном законом.

Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Статья 278. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 279. Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы

Заработная плата, излишне выплаченная работодателем в добровольном порядке, в том числе при неправильном применении закона, не может быть удержана обратно, за исключением случаев излишней выплаты вследствие счетных ошибок.

Суммы, излишне выплаченные работнику вследствие сообщения ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения или приговора.

Статья 280. Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

Трудовые споры по вопросам применения положений законодательных и иных нормативных актов о труде, а также обязательств трудового договора об установлении новых или изменении существующих условий труда рассматриваются по выбору работника в комиссии по трудовым спорам или в суде.

Статья 281. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)

Коллективные трудовые споры (конфликты) - это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (их представительными органами) по поводу установления новых и изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров по поводу установления новых или изменения существующих условий труда устанавливается законом.

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде, включая коллективные договора, соглашения, локальные акты, принятые по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, подлежат судебному рассмотрению. Коллективные трудовые споры по поводу применения коллективных договоров, соглашений и иных локальных актов, принятых по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.

При рассмотрении в судах дел, указанных в части третьей настоящей статьи, и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

Глава XVI. Государственное социальное страхование

Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Введен в действие с 01.04.1996 г.)

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 282. Распространение государственного социального страхования на всех работников

Государственному социальному страхованию подлежат все работники.

Статья 283. Взносы на государственное социальное страхование

Взносы на государственное социальное страхование уплачивают работодатели, а также сами застрахованные работники.

Неуплата работодателями взносов на государственное социальное страхование не лишает застрахованного работника права на обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

Статья 284. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования

Застрахованные работники, а в соответствующих случаях и их семьи обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;

пособиями при рождении ребенка;

государственными пенсиями по возрасту, по инвалидности и по случаю потери кормильца;

другими выплатами, предусмотренными законодательством.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке на оплату санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных работников, содержание оздоровительных лагерей для детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

§ 2. ПОСОБИЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

Статья 285. Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выплачивается в размере полного заработка, а в остальных случаях в размере от шестидесяти до ста процентов заработка в зависимости от продолжительности уплаты работником взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы), числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств.

Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности не может быть меньше минимального размера заработной платы, установленного законодательством, и не должен превышать заработка, из которого исчисляется пособие.

Статья 286. Пособие по беременности и родам

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере полного заработка в течение всего отпуска по беременности и родам (статья 233).

Статья 287. Пособие при рождении ребенка

При рождении ребенка выдается единовременное пособие. Размер пособия на каждого рожденного ребенка и порядок его выплаты устанавливаются законодательством.

Статья 288. Пособие на погребение

В случае смерти застрахованного работника или члена его семьи выплачивается пособие на погребение в размере и порядке, определяемых законодательством.

§ 3. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Статья 289. Пенсия по возрасту

Пенсия по возрасту назначается застрахованным работникам на общих основаниях: мужчинам - по достижении шестидесяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати пяти лет, женщинам - по достижении пятидесяти пяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати лет.

Отдельным категориям застрахованных работников пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях - и при пониженном трудовом стаже.

Статья 290. Пенсия по инвалидности

Пенсия по инвалидности назначается застрахованным работникам при наступлении инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания независимо от продолжительности трудовой деятельности, а при наступлении инвалидности от других причин - при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко времени наступления инвалидности.

Статья 291. Пенсия по случаю потери кормильца

Пенсия по случаю потери кормильца устанавливается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца вследствие трудового увечья или профессионального заболевания независимо от продолжительности его трудовой деятельности, а при наступлении смерти вследствие других причин - при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко дню смерти.

Статья 292. Право выбора вида пенсии

Застрахованным работникам (а в случае потери кормильца - членам их семьи), имеющим право на различные виды государственных пенсий, назначается одна пенсия по их выбору.

Статья 293. Размер государственных пенсий

Размер государственных пенсий определяется в порядке, установленном законом.

Статья 294. Порядок обеспечения застрахованных работников государственными пенсиями

Порядок назначения, исчисления и выплаты государственных пенсий определяется законом.