

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

### ГЛАВА I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### 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».

*См. [статью 29](#) настоящего Кодекса.*

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)\* на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности\*\*, а также у отдельных граждан.

\* В дальнейшем «трудовой договор».

\*\* В дальнейшем «предприятия».

#### 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.

*См. [ст.ст. 89, 95](#) и [часть вторую ст. 156](#), [главу XV](#) настоящего Кодекса, [подраздел 2](#) («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.*

## **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.

*Для дополнительной информации см. [раздел VI](#) («Недействительность условий трудового договора (контракта)») Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133.*

## **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.

*См. [часть первую ст. 18 Конституции Республики Узбекистан](#).*

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.

*См. ст. 188 настоящего Кодекса, ст.ст. 985, 1021 и 1022 Гражданского кодекса Республики Узбекистан и подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан, постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года № 7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации 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.

*См. часть вторую ст. 37 Конституции Республики Узбекистан, часть третью ст. 2 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения», ст. 51 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.*

Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой требуется:

на основании законодательных актов о военной или альтернативной службе;

*См. часть четвертую ст. 32, ст. 37, часть вторую ст. 38 и части третью, пятую ст. 40 Закона Республики Узбекистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе».*

в условиях чрезвычайного положения;

*См. ст.ст. 12, 16 Закона Республики Узбекистан «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».*

вследствие вступившего в законную силу приговора суда;

См. ст.ст. 251, 252, 26, 29, 88, 90, 93, часть первую статьи 115, часть четвертую статьи 125, ст.ст. 138, 155 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Узбекистан.

в других случаях, предусмотренных законом.

В частности, см. части четвертую — шестую ст. 346 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.

## **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.

См. ст.ст. 9 и 260 настоящего Кодекса.

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

Государственное управление в сфере труда осуществляет Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и его территориальные органы.

*(часть первая статьи 9 в редакции Закона Республики Узбекистан от 3 января 2018 года № ЗРУ-456 — Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512)*

См. Положение о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 декабря 2018 г., № 1066.

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

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



*См. [Положение](#) о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 декабря 2018 г., № 1066.*

2) профессиональные союзы.

*См. [Закон](#) Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».*

*(пункт 2 части второй статьи 9 в редакции [Закона](#) Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 года № 320-II — Ведомости Олий Мажлиса, 2002 г., № 1, ст. 20)*

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.

*См. [Закон](#) Республики Узбекистан «О прокуратуре».*

## **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.