

# ГЛАВА VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

## § 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.

*См. [ст.ст.14, 15](#) настоящего Кодекса, [раздел II](#) («Стороны трудового договора (контракта)») Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133.*

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 в порядке, установленном [законодательством](#).

*(часть четвертая статьи 72 в редакции [Закона](#) Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года № ЗРУ-355 — СЗ РУ, 2013 г., № 41, ст. 543)*

*См. [пункты 4 — 6](#) Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденное постановлением Кабинета Министров от 18 октября 2012 г. № 297.*

## **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.

*См. [разделы III](#) («Необходимые условия трудового договора (контракта)») и [IV](#) («Дополнительные условия трудового договора (контракта)») Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133, [пункты 6, 15 и 21](#) «положения о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер» (28.03.2020 г., регистрационный № 3228).*

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.

*См. Примерную форму трудового договора (контракта), утвержденную постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133.*

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 (при наличии печати), подтверждающей подлинность и правомочность подписи.

*(часть пятая статьи 74 в редакции Закона Республики Узбекистан от 20 августа 2015 года № ЗРУ-391 — СЗ РУ, 2015 г., № 33, ст. 439)*

*См. раздел V («Оформление 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 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.

*См. абзац второй раздела I («Общая часть») Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133.*

## **Статья 76. Ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора**

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.

*См. пункт 5 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

*(текст статьи 76 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года № 220-II — Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., № 5, ст. 89)*

## **§ 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу**

Прием на работу допускается с шестнадцати лет.

*(часть первая статьи 77 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года № ЗРУ-239 — СЗ РУ, 2009 г., № 52, ст. 554)*

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 вторая статьи 77 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года № ЗРУ-239](#) — СЗ РУ, 2009 г., № 52, ст. 554)*

Прием на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных [статьей 241](#) настоящего Кодекса.

*См. [постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2008 года № 207](#) «О мерах по реализации ратифицированных Республикой Узбекистан Конвенции о минимальном возрасте для приема на работу и Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».*

## **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);



См. [ст. 224](#) настоящего Кодекса, [Положение о порядке установления и резервирования минимального количества рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы и неспособных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 декабря 2017 г. № 965.](#)

(абзац четвертый части второй статьи 78 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года № 681-I — Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., № 9, ст. 181](#))

лиц, ранее осужденных, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, либо в связи с судимостью их близких родственников;

(часть вторая статьи 78 дополнена абзацем пятым [Законом Республики Узбекистан от 18 апреля 2018 года № ЗРУ-476 — Национальная база данных законодательства, 19.04.2018 г., № 03/18/476/1087](#))

в других случаях, предусмотренных законодательством.

См. [ст.ст. 68, 69, <sup>691</sup>, 239](#) настоящего Кодекса.

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.

См. [Закон Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц» \(новая редакция\), главу 23 \(Производство по делам об обжаловании решений, действий \(бездействия\) административных органов и органов самоуправления граждан, их должностных лиц\)](#)

## **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.

*См. Перечень работников государственных (государственно-акционерных) предприятий, в отношении которых могут допускаться исключения из правил об ограничении совместной службы родственников, утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133.*

## **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 пятый части первой статьи 80 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года № ЗРУ-239](#) — СЗ РУ, 2009 г., № 52, ст. 554)*

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

В приеме на работу может быть отказано, если у лица, поступающего на работу, паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, является недействительным.

*(часть третья статьи 80 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 9 января 2019 года № ЗРУ-514](#) — Национальная база данных законодательства, 10.01.2019 г., № 03/19/514/2450)*

## **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.



*См. [Инструкцию](#) о порядке ведения трудовых книжек (рег. № 402 от 29.01.1998 г.).*

## **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, выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.

*(часть третья статьи 84 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года № ЗРУ-355](#) — СЗ РУ, 2013 г., № 41, ст. 543)*

## **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.

*См. пункты 10, 11 и 12 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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.

*См. [параграф 4](#) («Прекращение трудового договора») главы VI настоящего Кодекса.*

## § 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 predetermined 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.

*См. [подраздел 2](#) («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.*

## **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.

*См. [ст.ст. 226 — 229](#) настоящего Кодекса и [пункт 2.19.2](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм*



*собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

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

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

*(часть третья статьи 90 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года № ЗРУ-355](#) — СЗ РУ, 2013 г., № 41, ст. 543)*

## **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

предприятию соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях.

*См. часть четвертую ст. 89 и параграф 4 («Прекращение трудового договора») главы VI настоящего Кодекса.*

### **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.

*См. [ст.ст. 94, 226 и 227](#) настоящего Кодекса.*

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

*См. [ст. 95](#) настоящего Кодекса.*

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;

*См. [ст.ст. 99 и 100](#) настоящего Кодекса.*

3) по истечении срока;

*См. [ст. 105](#) настоящего Кодекса.*

4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

*См. [ст. 106](#) настоящего Кодекса.*

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 5 статьи 97 в редакции [Закона](#) Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года № 220-II — Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., № 5, ст. 89)*

*См. [пункт 45](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

б) в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе).

*(статья 97 дополнена пунктом 6 в соответствии с [Законом](#) Республики Узбекистан от 1 мая 1998 года № 621-I — Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., № 5-6, ст. 102)*

*См. [Положение](#) о порядке приема педагогических работников на работу в высшие образовательные учреждения на конкурсной основе, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 февраля 2006 года № 20.*

## **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.

*См. [статьи 489 — 511, 1112 — 1159](#) Гражданского кодекса Республики Узбекистан, [абзац первый](#) пункта 40*



*постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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 вторая статьи 98 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года № 220-II — Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., № 5, ст. 89)*

*См. статьи 97, 99 — 106 настоящего Кодекса.*

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.

*См. пункты 2.23 — 2.28 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной*

*принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

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

Если по истечении срока предупреждения, трудовой договор с работником не был прекращен и трудовые отношения продолжаются, то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и в других случаях), работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

*См. пункт 15 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

При досрочном прекращении срочного трудового договора по инициативе работника может быть установлена выплата работником неустойки в порядке, предусмотренном статьей 104 настоящего Кодекса.

*См. пункты 2.24 — 2.28 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), пункты 7, 8, 9 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами*

*законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **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;

*См. [пункты 18, 23, 24, 26, 27 и 42](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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

*См. [пункты 18, 28 и 42](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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;

*См. [пункты 2.36 и 2.37](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), [пункты 29, 30, 32 и 33](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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.

*См. [пункты 29, 30, 32, 34 — 38](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)», [пункты 2.36, 2.37 и 2.38](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*



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;

*См. [пункт 39](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» и [пункт 2.30](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

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 функцию 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;

*См. [абзац второй](#) пункта 17, [пункты 19, 40, 42](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

*(пункт 6 части второй статьи 100 в редакции [Закона](#) Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года № 220-II — Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., № 5, ст. 89)*



7) достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.

*(часть вторая статьи 100 дополнена пунктом 7 Законом Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года № ЗРУ-272 — СЗ РУ, 2010 г., № 51, ст. 483)*

*См. пункт 401 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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.

*См. абзац третий пункта 16 Указа Президента Республики Узбекистан от 19 марта 2020 года № УП-5969 «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений», пункты 2.30 и 2.32 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), пункт 16 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **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 первая статьи 101 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года № 220-II — Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., № 5, ст. 89)*

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.

*См. [пункты 2.31 и 2.33](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

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](#)).

*См. [абзацы первый и шестой](#) пункта 16, [пункты 21 и 22](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **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), а также в связи с достижением работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с [законодательством](#) ([пункт 7](#) части второй статьи 100);

*См. [абзац второй](#) пункта 2.34 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной*

*принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

*(пункт 1 части первой статьи 102 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года № ЗРУ-272 — СЗ РУ, 2010 г., № 51, ст. 483](#))*

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).

*См. [абзацы первый, третий и четвертый пункта 2.34, пункт 2.35](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

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.

*См. [абзац третий пункта 2.34 и пункт 2.35](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), [пункт 18](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении*



*судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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 четвертая статьи 102 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года № 220-II](#) — Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., № 5, ст. 89)*

*См. [пункт 19](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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.

*См. [пункт 2.36](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), [пункт 20](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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.

*См. [абзацы первый и третий пункта 16](#), [пункт 17](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

### **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;

*(пункт 4 части второй статьи 103 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года № ЗРУ-239 — СЗ РУ, 2009 г., № 52, ст. 554](#))*

5) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;

*См. [постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года № 195 «Об утверждении нормативно-правовых актов, направленных на дальнейшее совершенствование порядка освидетельствования граждан, установления инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности врачебно-трудовыми экспертными комиссиями».](#)*

6) инвалидам войны, участникам войны и приравненным к ним лицам;

*См. [приложение № 1](#) («Круг лиц, приравниваемых к участникам войны») и [приложение № 2](#) («Круг лиц, приравниваемых к инвалидам войны») к Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий,*

*утвержденному постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8 сентября 2011 года № 252.*

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.

*См. Список граждан Республики Узбекистан, проходивших службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, проживающих на территории Республики Узбекистан, утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 мая 2002 года № 188.*

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.

*См. абзацы первый и шестой пункта 16, пункт 25 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **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, 6 и 7](#) 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.

*(часть первая статьи 104 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года № ЗРУ-272 — СЗ РУ, 2010 г., № 51, ст. 483](#))*

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.

*См. [подраздел 2](#) («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан, [пункт 2.41](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*



## **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.

*См. [пункт 2.29](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), [пункты 4 и 6](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **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, а также при возвращении депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность (работу) в связи с истечением срока полномочий или роспуском Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан;



*(пункт 2 статьи 106 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 10 мая 2019 года № ЗРУ-536](#) — Национальная база данных законодательства, 11.05.2019 г., № 03/19/536/3114)*

*См. [пункты 41 и 42](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

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;

*См. [ст.ст. 77, 79 и 80](#) настоящего Кодекса и [пункт 43](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

5) в связи со смертью работника;

6) в других случаях, предусмотренных законом.

*См. [ст. 247](#) настоящего Кодекса, [пункт 2.39](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), [пункт 44](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## 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 базовую докторантуру или докторантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении трудового договора указываются эти причины.

*(часть четвертая статьи 107 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. [пункт 2.40](#) Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.).*

## **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.

*См. раздел III («Порядок выдачи трудовой книжки при прекращении трудового договора») Инструкции о порядке ведения трудовых книжек (рег. № 402 от 29.01.1998 г.).*

## **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;

*См. ст. 100 настоящего Кодекса.*

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.

*См. ст. 169 настоящего Кодекса.*

## **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.

*См. [пункт 46](#) постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».*

## **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.

*См. [ст. 188](#) настоящего Кодекса, [ст.ст. 1021 и 1022](#) Гражданского кодекса Республики Узбекистан, [подраздел 2](#) («Исковое производство») раздела II Гражданского*



*процессуального кодекса Республики Узбекистан, пункты 46 — 50 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)», постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года № 7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».*

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 период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата.

*(статья 113 дополнена частью четвертой [Законом Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года № ЗРУ-355](#) — СЗ РУ, 2013 г., № 41, ст. 543)*

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

*См. [ст. 188](#) настоящего Кодекса.*