

ГЛАВА IX. ОПЛАТА ТРУДА

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 оплаты труда и не ограничивается каким-либо максимумом.

(часть первая статьи 153 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 3 декабря 2019 года № ЗРУ-586](#) — Национальная база данных законодательства, 04.12.2019 г., № 03/19/586/4106)

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.

См. ст. [1754](#) Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности и [пункт 1](#) постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 марта 2002 года № 88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы».

(часть вторая статьи 153 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 30 августа 2002 года № 405-II](#) — Ведомости Олий Мажлиса, 2002 г., № 9, ст. 165)

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

См. [ст. 155](#) настоящего Кодекса.

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.

См. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года № 743 «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда», пункт 3 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 декабря 1995 года № 462 «О создании объединенной хозрасчетной дирекции комплексов «Дурмень — Кайнарсай», абзац второй пункта 59 Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройства, назначения и выплаты пособия по безработице и приложение № 11 к данному Положению (рег. № 831 от 13.10.1999 г.).

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.

См. постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 17 ноября 1999 года № 504 «О дополнительных мерах по повышению ответственности руководителей министерств, ведомств и хозяйствующих субъектов за своевременность осуществления расчетов по заработной плате» и от 19 марта 2002 года № 88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы».

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 размера по первому разряду [Единой тарифной сетки](#) по оплате труда.

(часть первая статьи 155 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 10 сентября 2012 года № ЗРУ-329 — СЗ РУ, 2012 г., № 37, ст. 421\)](#)

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), при совместительстве, за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ определяется по соглашению сторон трудового договора.

(текст статьи 160 в редакции [Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года № ЗРУ-355 — СЗ РУ, 2013 г., № 41, ст. 543](#))

См. [раздел II](#) («Оплата труда») и [пункты 23 — 25 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 г. № 297, \[пункт 2.22\]\(#\) 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 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;

См. пункт 2 части второй и пункт 1 части третьей ст. 23 Налогового кодекса Республики Узбекистан.

2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;

См. главу 7 («Взыскание на заработную плату должника и приравненные к ней платежи») Закона Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов».

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;

См. [статьи 169 и 207](#) настоящего Кодекса.

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.

Ограничение, установленное [частью третьей](#) настоящей статьи, не распространяется на удержания задолженностей по алиментным обязательствам из заработной платы работника, которому назначено наказание в виде исправительных работ. В этих случаях размер удержаний по наказанию и задолженностям по алиментным обязательствам не может превышать семидесяти процентов.

(статья 164 дополнена частью четвертой [Законом Республики Узбекистан от 9 января 2018 года № ЗРУ-459](#) — Национальная база данных законодательства, 10.01.2018 г., № 03/18/459/0536)